

TRIBUNE



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

DÉCEMBRE
2017

CHEMINOTS

CGSP

FGTB Services Publics

73^e année - n°111 - décembre 2017 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

RICHESSSES : CRIANTES INÉGALITÉS

Dossier :
Inégalités criantes, égalité
en souffrance ! P. 4-5



ÉDITO
De la Démocratie
P. 3



PENSIONS
Pénibilité :
un dossier...
pénible
P. 6



CHEMINOTS
La remise en question
du droit de grève
P. 9



IRB

In memoriam

Camarade Philippe Packeu



Né le 25 décembre 1937 à Ixelles et décédé le 13 octobre 2017 à Sint-Pieters-Leeuw.

Son engagement militant l'a notamment conduit à exercer plusieurs mandats syndicaux :

- Secrétaire régional intersectoriel du secteur Onderwijs ACOD BHV,
- Président intersectoriel de la CGSP-ACOD BHV,
- Membre du Bureau exécutif national de la CGSP-ACOD,
- Membre du Bureau exécutif de la FGTB-ABVV.

Nos pensées fraternelles l'accompagnent.



DANS NOS RÉGIONALES

IRB

Soirée-débat syndical

Femmes et Hommes de l'ombre dans les CPAS

Quelle implication pour les conseillers communaux face à la détresse des sans-abris ?

14 décembre de 19h à 22h

CGSP - rue du Congrès, 17 - 1000 Bruxelles (Salle A)

Avec la participation de

- Jean Peeters - Front Commun des SDF
- José Paredes - Union Bruxelloise des SDF
- Thomas Lemaigre - Revue Nouvelle

De la Démocratie

Monsieur Bacquelaine,
Monsieur le Ministre,

Le 10 octobre - hasard du calendrier le jour de notre grève dans les services publics - vous faisiez paraître une carte blanche osant une comparaison entre les différentes organisations syndicales.

À la lecture de celle-ci, nous pourrions, simplement, vous conseiller de ne pas trop vous hasarder sur les chemins de l'analyse politique. Mais ce serait un peu court, et le souci démocratique qui semble, par moments, vous animer mérite mieux que ce conseil.

Nous comprenons fort bien qu'un homme de votre famille politique fasse le choix de s'attaquer aux services publics, au statut du fonctionnaire, à la protection sociale, au droit du travail et aux organisations syndicales. Vous avez choisi votre camp, comme nous avons choisi le nôtre !

En revanche, l'utilisation d'amalgames douteux, de généralisations hâtives et de contre-vérités ne sont pas en votre honneur.

Car vous savez que la CGSP a tenté de négocier là où le Gouvernement, dont vous faites partie, ne voulait que consulter les organisations syndicales. Vous savez qu'après avoir laissé traîner en longueur le dossier de la pénibilité, vous voulez maintenant en finir dans les plus brefs délais.

Tout cela, vous le savez fort bien !

Mais revenons au point central de votre argumentation : la Démocratie !

Monsieur le Ministre, c'est se donner bonne conscience à moindre frais que de confondre, comme vous le faites, démocratie libérale et libéralisme, et il est regrettable de voir un homme tel que vous commettre une telle erreur.

Car le libre marché n'aime pas la démocratie, bien au contraire. La lecture des « grands » accords commerciaux mondiaux qui donnent la capacité aux multinationales d'attaquer les États qui, démocratiquement, ont fait le choix de prendre des mesures pour protéger l'environnement, la santé publique ou les travailleurs, le prouve à suffisance.

La Démocratie, c'est l'émergence et le respect de la contradiction, de la contestation.

La Démocratie, c'est la constatation de l'opposition de points de vue et la tentative, fragile, de travailler au dépassement de celle-ci. Bref, la Démocratie, la vraie, se juge à sa capacité de considérer l'opposition, fut-elle menée lors d'une manifestation ou d'une grève, non pas comme un péril mais comme une source de progrès.

Alors oui, nos actions peuvent être une menace pour vos choix politiques, peut-être même pour votre place de ministre. Mais jamais elles ne mettront en péril la Démocratie car elles sont, par la voix des dizaines de milliers de femmes et d'hommes qui les portent, une expression vivace de cette démocratie.

Une expression qui au fil des décennies a permis, grâce au courage et à la volonté, de nombreuses et significatives conquêtes sociales aujourd'hui menacées par votre gouvernement.

Votre crainte, c'est que certains fassent la preuve qu'il existe dans ce pays une opposition à vos politiques. Voilà pourquoi vous tentez de discréditer nos actions.

Pour finir, nous aurions aimé que votre exigence démocratique trouve à s'exprimer face aux méthodes et aux agissements du Secrétaire d'État à l'asile et aux migrations. Votre silence en la matière en dit plus long sur votre conception de la Démocratie que vos dissertations sur le sujet !

Démocratiquement,

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Inégalités criantes, égalité en souffrance !

Le dernier rapport d'Oxfam¹ nous avertit qu'aujourd'hui 8 hommes (huit hommes !) possèdent autant que la moitié de la population mondiale. En Belgique aussi, l'extrême pauvreté d'une part et l'arrogante richesse d'autre part augmentent. Alors que les bons constats sont dressés, pourquoi les inégalités persistent-elles ?

Le rapport d'Oxfam montre que nos économies, à l'échelle mondiale, concentrent les richesses dans les mains de quelques fortunés au détriment des couches les plus défavorisées de la société, et majoritairement les femmes. Ainsi qu'Oxfam le décrit, les plus fortunés accumulent les richesses à un tel rythme que le premier « super-millionnaire » du monde verra son patrimoine dépasser le milliard de milliards de dollars dans 25 ans à peine. Pour mettre ce chiffre en perspective, il faudrait déboursier un million de dollars par jour pendant 2 738 ans pour dépenser 1 000 milliards de dollars ! Oxfam dresse ainsi le constat que les grandes entreprises et les plus fortunés alimentent la crise des inégalités en augmentant leurs revenus (et en diminuant les salaires des travailleurs), en éludant l'impôt et en utilisant leur pouvoir pour influencer des politiques qui leur sont favorables.

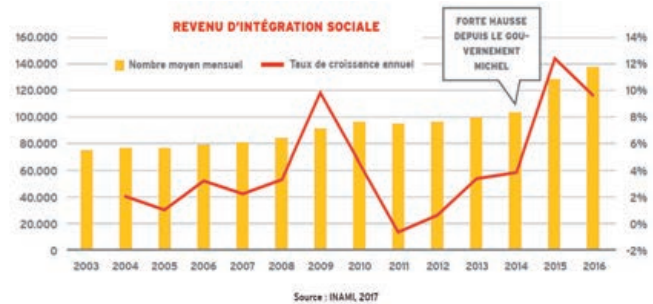
Des revenus décents, des richesses insolentes

Les 10 % de Belges les plus riches détiennent environ 44 % de toutes les richesses. Le top 1 % des plus riches détient plus que les 50 % des Belges qui sont à l'autre extrême de la répartition des richesses.

Le paysage salarial en Belgique est très écartelé. Celui qui gagne moins que 2 324 euros bruts se retrouve dans les 10 % des salaires les plus bas. Celui qui gagne plus que 5 421 euros bruts se trouve dans la tranche des 10 % les mieux payés. Depuis juin 2016, le revenu minimum mensuel moyen garanti s'élève en brut à 1 531 €. C'est totalement insuffisant pour garantir une sécurité d'existence.

Une part croissante de la population active peu qualifiée, des personnes âgées, des familles monoparentales, des jeunes possède un revenu inférieur au seuil de pauvreté².

Alors que notre Constitution assure à chacun le droit de vivre en dignité, l'évolution sans cesse grandissante des inégalités témoigne de l'hypocrisie d'un système qui préfère donner un chèque ridicule à une opération caritative que renforcer la protection sociale dont il est pourtant responsable.



Le nombre de personnes au RIS a augmenté de 40 000 unités. Du jamais vu !

Les riches s'enrichissent !

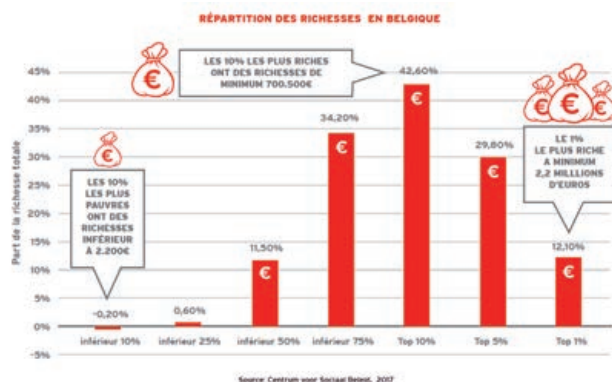
Les inégalités s'accroissent dans de nombreux domaines, en particulier en ce qui concerne les revenus. Depuis le milieu des années 1990, sous le coup de la financiarisation de l'économie, les plus riches ont recommencé à s'enrichir bien plus vite que les autres.

Ainsi que le décrit un article récent de *Financité*³, en Belgique, « entre 1982 et 2009, les dividendes sont passés de 4 à 13 % par rapport à la masse salariale. Les entreprises du Bel 20 distribuent actuellement plus de dividendes qu'elles ne font de bénéfices. Cette redistribution s'est réalisée au détriment des salariés et des investissements. »

À l'évidence, les classes les plus riches n'ont pas joué le jeu de la redistribution. Elles ont cessé d'y être contraintes lorsque les politiques libérales ont été mises en œuvre : explosion des salaires des hauts dirigeants, absence d'impôt sur la fortune, les dividendes, les plus-values, détaxation du patrimoine, dégressivité de l'impôt des personnes physiques, baisse de l'impôt des sociétés, exonération des cotisations sociales et, concomitamment, flexibilisation accrue du travail et baisse généralisée des salaires.

Comme si cela ne suffisait pas, l'absence de contrôle et une politique volontairement laxiste ont clairement favorisé l'évasion et la fraude fiscales. La FGTB a pu calculer⁴ qu'en Belgique, chaque année, la fraude représente plus de 20 milliards d'euros qui disparaissent dans les comptes offshore des paradis fiscaux. Plus de 2 000 milliards à l'échelle européenne... L'évasion fiscale a quant à elle coûté plus de... 221 milliards d'euros, selon les statistiques du SPF Finances⁵ !

On a tenté de nous faire croire que la richesse des riches ruissellerait dans toute l'économie via leur consommation et leurs investissements. Rien de tel bien sûr ! Les chiffres du FMI établissent que l'investissement en zone euro a chuté de 24 % en 2007 à 19,9 % du PIB en 2016. Cet argent est allé nourrir confortablement la spéculation financière...



Source : Baromètre de la FGTB 2017 p. 12

Les pauvres s'appauvrissent

Les inégalités sont plus fortes aujourd'hui car un autre phénomène s'est amorcé suite à la crise de 2008 : l'appauvrissement des plus pauvres.

TAUX DE PAUVRETÉ DE L'ENSEMBLE DE LA POPULATION



TAUX DE PAUVRETÉ DES FAMILLES MONOPARENTALES



TAUX DE PAUVRETÉ DES MÉNAGES AVEC ENFANTS ET SANS TRAVAUX



Source : Baromètre de la FGTB 2017 p. 16

En effet, comment ne pas constater la difficulté de trouver un emploi ou le nombre croissant de SDF dans la rue ? La lente diminution du niveau de vie des 10 % les moins favorisés constitue un retournement historique, un marqueur de notre histoire sociale.

La précarisation massive de l'emploi, la dégradation des conditions de travail, l'accroissement des inégalités sociales traduisent mieux que tout discours l'importance du changement de société qui est en train de se produire. Ce choc nourrit le ressentiment à l'égard des « profiteurs » ! Le système se défend en ciblant aujourd'hui comme *profiteurs* moins les spéculateurs et les fraudeurs fiscaux que les chômeurs, les migrants ou les allocataires sociaux, tous affublés du signe de l'infamie de « l'assisté⁶ ».

Les diverses mesures prises ces dernières années ont affaibli notre système de protection sociale. Le contrat social a été rompu et les conséquences néfastes des politiques de droite deviennent de plus en plus claires.

En réalité, 90 % des indemnités qui existent en Belgique sont inférieures au seuil de pauvreté, alors que les besoins sont grandissants ! La politique menée par l'actuel gouvernement ne fait que créer des pauvres supplémentaires. Depuis que le gouvernement Michel est au pouvoir, le nombre de personnes au revenu d'intégration sociale (RIS) a augmenté de 40 000 unités⁷.

Des réponses concrètes maintenant !

Apporter des réponses concrètes aux besoins de la population doit s'accompagner d'une réflexion sur les mécanismes de reproduction des inégalités. Il est à présent avéré que la compétition et sa spirale infernale vers le bas nous conduisent à notre perte à tous. Choisissons la solidarité, c'est-à-dire l'égalité en action, et faisons porter l'ensemble des besoins sur la capacité contributive de chacun. Cela impose de réfléchir aux transformations de fond à apporter à notre modèle pour l'améliorer, de l'école au monde professionnel, en passant par la fiscalité, la santé, le logement, etc. Tout cela est une question de choix politiques.

Parmi ceux-ci, nous nous battons pour une meilleure redistribution des richesses. Et les outils de cette redistribution sont au cœur du modèle social que nous défendons : la négociation collective, la fiscalité fortement progressive, la protection sociale et les services publics

Les services publics sont en effet des outils de la redistribution des richesses et ce faisant, chacun, quel que soit son statut social ou ses revenus, peut trouver le moyen de répondre à des besoins vitaux et à des nécessités de premier ordre. Les services publics sont le patrimoine social universel de l'humanité !

1. OXFAM, Une économie au service des 99 %, <https://www.oxfam.org>
2. Selon l'Institut wallon de statistiques, environ un sixième de la population wallonne vit dans un ménage ne disposant pas d'un revenu de 1 115 € net par mois pour un isolé ou de 2 341 € pour un ménage composé de 2 adultes et de 2 enfants de moins de 14 ans. Voir <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-de-risque-de-pauvrete/>
3. Julien Collinet, Pourquoi les riches ont-ils gagné ? L'inégalité des chances, Financité magazine, n°47, septembre 2017.
4. Étude réalisée en juin 2010 par le Dulbea de l'ULB : <http://dev.ulb.ac.be/dulbea/documents/1462.pdf>
5. <http://www.lesoir.be/109141/article/2017-08-14/en-2016-221-milliards-se-sont-envoles-de-belgique-vers-des-paradis-fiscaux>
6. Pour les personnes qui ne sont pas ou plus sur le marché du travail, les revenus de remplacement assurent une sécurité d'existence. Selon les politiques de droite, ces revenus de remplacement sont trop élevés et n'inciteraient pas à travailler. C'est une aberration. En effet, près de 4 chômeurs sur 10 vivent avec moins de 1 000 € par mois.
7. Syndicats FGTB n°16, octobre 2017.

Pénibilité : un dossier... pénible

Après une longue période d'hibernation, la Commission spéciale du secteur public s'est à nouveau réunie, fin septembre 2017, pour poursuivre ses travaux. Près d'un an après avoir défini les critères de pénibilité, après des mois de silence, le Ministre entend maintenant mettre les bouchées doubles pour terminer ce dossier dans les plus brefs délais.

La CGSP continue à affirmer que les agents du service public méritent mieux qu'un traitement à la va-vite sur un sujet aussi important et cela d'autant plus que le ministre est incapable de nous présenter des simulations nous permettant de juger sur pièces des effets de sa réforme.

Pour nous qui connaissons les réalités de terrain, cette réforme est, à bien des égards, extrêmement dangereuse tant pour les futurs pensionnés que pour l'ensemble de notre système de protection sociale.

Ainsi, nous ne pouvons accepter que la pénibilité ne soit reconnue à un agent qu'après avoir presté 5 ans de fonctions pénibles. Les contraintes physiques, émotionnelles, d'horaire (...) ont, dès le début, des conséquences importantes sur la vie des agents. Elles doivent dès lors être prises en compte dès le début.

Le système proposé par le Ministre entend remplacer le régime des tantièmes préférentiels par des coefficients de pénibilité (1,05 – 1,10 et 1,15). Ainsi, à titre d'exemple, 5 années de fonction pénible avec un critère de 1,1 correspondront à 5 années et demi de service **pour le calcul de l'ouverture du droit à la pension.**

Or, les tantièmes interviennent **tant** dans le calcul de l'âge de départ à la retraite que dans le calcul du montant de celle-ci. Les coefficients de pénibilité que veut introduire le ministre ne serviront plus que pour déterminer l'âge à partir duquel l'agent peut partir à la pension. En d'autres termes, si l'exercice d'une fonction pénible (pendant au moins 5 ans) permettra à l'agent de partir (un peu) plus tôt, elle ne lui garantira plus qu'il puisse partir avec une pension complète ! Inacceptable pour la CGSP.

En outre, ces coefficients ne s'appliqueraient plus qu'à la carrière **effective** et donc plus aux périodes assimilées (exception faite des congés légaux). Passent donc à la trappe les périodes de protection de la maternité, de congé parental, d'accident du travail... Il s'agit d'un précédent extrêmement dangereux qui ouvre la porte à la fin des périodes assimilées !



Ajoutons à cela qu'aucune mesure n'est prévue pour ceux qui, dans le nouveau système, devront travailler au minimum jusque 60 ans alors qu'ils pouvaient partir en pension, dans le système précédent, avant 60 ans avec une pension complète (exemples : Cheminots, militaires, etc.).

Enfin, le système du Ministre Bacquelaine ne prévoit rien pour les agents contractuels. Or, une fonction est pénible ou elle ne l'est pas. Peu importe le lien juridique qui unit le travailleur à son administration ou son entreprise.

Après la pension mixte qui diminue grandement le montant de pension des travailleurs ayant commencé à travailler dans le service public comme contractuel avant

d'être nommé, et avant la suppression de la pension pour incapacité qui précarisera un nombre encore plus important de pensionnés, le Gouvernement entend faire des économies sur la pénibilité. La CGSP n'a pas marqué son accord sur cette proposition et demande au Ministre de revoir sa copie en profondeur car sa proposition est en l'état inacceptable !

Plus que jamais, il faut rester mobilisés !





30^e Congrès de l'ISP

Le 30^e Congrès de l'Internationale des services publics s'est tenu à Genève du 30 octobre au 3 novembre 2017, célébrant par la même occasion sa 110^e année d'existence et de lutte sans relâche pour la défense des travailleurs des services publics.

L'Internationale des services publics rassemble plus de 20 millions de travailleurs/euses, représentés par plus de 700 syndicats dans 154 pays et territoires. Cette Fédération se consacre à la promotion des services publics de qualité partout dans le monde, et ses membres, dont deux tiers sont des femmes, travaillent dans les services sociaux, la santé, les services municipaux et de la communauté, l'administration centrale et les services de distribution tels que l'eau et l'électricité.

Sa secrétaire générale, Rosa Pavanelli, occupe admirablement ce poste depuis 2012 et a contribué, après des années plus houleuses ayant précédé le dernier congrès de Durban, à redonner à l'ISP une présence d'action d'ampleur internationale et un poids incontestable dans le combat pour des services publics de qualité et le respect des droits des travailleurs. Elle a été réélue à l'unanimité pour un mandat de 5 ans à l'occasion de ce congrès.

Son président, Dave Prentis, est également secrétaire général du syndicat britannique du secteur public UNISON.

Le Congrès fut l'occasion de très nombreux et riches débats, de discussions

enthousiastes et constructives autour du programme d'action 2018-2021 soumis par le Bureau exécutif et des quelques 55 résolutions proposées par les syndicats affiliés à la Fédération.

Le rapport d'activités 2013-2017, présenté par Rosa Pavanelli, retrace les grandes avancées de l'ISP sur ces 5 dernières années dans les 4 grands domaines que le Comité exécutif de l'organisation s'était fixés comme challenges prioritaires en 2013, dans un document intitulé « *Working for Alternatives* » :

- la lutte contre la privatisation,
- le renforcement des droits syndicaux,
- l'influence sur les décisions politiques mondiale,
- la syndicalisation et la croissance syndicale.

Quelques exemples de victoires syndicales obtenues grâce à l'action de l'ISP sur le terrain ou au sein des instances internationales ont étayé ce rapport qui brossait l'ensemble des thématiques sur lesquelles est active l'organisation dans les 5 continents, et pour lesquelles l'ISP s'est remarquablement imposée sur la scène sociale et syndicale mondiale grâce à des campagnes de grande ampleur : l'égalité de genre, la lutte contre les discriminations de tout type, la lutte contre la privatisation et contre les politiques d'austérité, les accords de commerce internationaux et régionaux, la justice fiscale, la défense des droits syndicaux tels que le droit de grève et de négociation collective, l'allègement de la dette, la protection des lanceurs d'alerte, le respect de la dignité et la lutte contre les violences faites aux femmes...

Les thèmes de discussions, tout au long du congrès, portaient sur des sujets brûlants pour les défenseurs des services publics, tels que le droit à la santé, l'avenir e l'administration publique et du travail dans la fonction publique, l'urbanisation durable, le développement inclusif, les accords de commerce internationaux, l'infrastructure à l'ère de l'austérité, l'accès à l'art et à la culture pour tou(te)s.

Une manifestation a également ponctué ce congrès, organisée devant le siège des Nations unies pour défendre les droits syndicaux des travailleurs de cette organisation, qui bien que cela paraisse impensable dans une telle demeure, sont malheureusement très souvent bafoués.

Ce congrès a constitué l'occasion de rendre visibles des centaines de messages de solidarité destinés aux travailleurs des services publics du monde entier, qui trop souvent encore sont au premier rang des attaques du capital contre les droits syndicaux, les droits fondamentaux et l'accès pour tou(te)s aux biens communs.

Vous trouverez des rapports plus détaillés et des comptes-rendus des discussions sur le site de l'IRW CGSP : <https://www.irwccgsp.be/>

L'ensemble des documents relatifs à ce Congrès sont par ailleurs disponibles sur <http://congress.world-psi.org/fr/>



À Bruxelles le dialogue social **existe encore**

Quasi inexistant avec le gouvernement fédéral et trop souvent déclaré « en panne » au niveau des entités fédérées et locales, le dialogue social existe encore en Région de Bruxelles capitale. Pour preuve, des avancées significatives ont été obtenues au sein du secteur XV, qui sont autant de motifs de satisfaction que de raisons de maintenir et d'intensifier l'intervention syndicale.

Pour rappel, en Belgique, le dialogue social dans la fonction publique s'organise en comités de concertation entre représentants de l'autorité, c'est-à-dire de l'employeur public, et les représentants des organisations syndicales reconnues. Le Comité A est commun à l'ensemble des services publics ; le Comité B est compétent pour les services publics fédéraux, communautaires et régionaux ; le Comité C, quant à lui, concerne les Pouvoirs provinciaux et locaux. Ces comités se déclinent eux-mêmes en comités de secteurs correspondant aux différents domaines et entités. Parmi ceux-ci, le secteur XV est celui où se concerte et se négocie ce qui concerne le personnel des organismes de la Région de Bruxelles-Capitale.

Après 28 années d'un développement croissant, le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale avait atteint une taille considérable pour un organisme unique avec des compétences multiples allant de l'emploi à la gestion de l'environnement, en passant par le port de Bruxelles. Dans le contexte de la 6^e réforme de l'État, la volonté politique du gouvernement actuel de restructurer l'administration régionale prend forme à la faveur d'un véritable dialogue social. Cela concerne et implique plusieurs secteurs de la CGSP-Bruxelles : les parastataux (Para-Bru) ; les Administrations locales et régionales (ALR) et les ministères (AMiO).

Vers une fonction publique morcelée, mais renforcée

Si cette réforme démembrer le ministère unique pour créer de nouvelles entités distinctes en fonction des compétences et domaines d'activités, elle crée par ailleurs de nouveaux organismes et intègre au passage dans la fonction publique des associations parapubliques qui exerçaient des missions publiques en leur attribuant des effectifs et des statuts corrects.

- Le Service public régional bruxellois (SPRB) Finances compte déjà 200 agents qui seront bientôt rejoints par 200 collègues transférés du fédéral dans le cadre de la 6^e réforme.
- Le SPRB Bruxelles urbanisme et patrimoine
- Bruxelles Fonction publique (BruFOP) qui s'occupera des

sélections pour l'administration en collaboration avec le Selor et la Centre de validation des compétences.

Deux OIP sont, en outre, créés :

- Perspectives, Bureau bruxellois pour la planification qui regroupe les services d'études du SPRB et le personnel de l'Agence pour le développement territorial ;
- Bruxelles prévention sécurité (BPS) qui est l'organisme chargé de mettre en place les politiques de prévention et de sécurité de la Région.

Enfin, en janvier 2018 sera mise en place l'Agence bruxelloise pour l'accompagnement de l'entreprise (ABE) qui rassemblera les personnels de Brussels Invest Export, d'Atrium et d'Impulse pour constituer un interlocuteur unique pour les entreprises.

Protocole d'accord sur le statut

La CGSP vient de signer un protocole d'accord à la suite de négociations plutôt satisfaisantes pour un nouveau statut où ses revendications ont été rencontrées : les délégués syndicaux pourront être présents lors des entretiens d'évaluation qui se dérouleront tous les deux ans ; la suppression du niveau E, désormais intégré au niveau D ; l'évolution de la carrière fonctionnelle à 6 et 15 ans ; l'augmentation du nombre de jours de circonstance ; la fin du paiement du salaire de décembre en janvier ; la réintroduction de la possibilité de pouvoir prolonger le stage ; un pouvoir décisionnel pour la chambre de recours.

Le moment est venu d'élaborer notre cahier de revendications et de s'assurer de la réalisation de cet accord. Car l'exécution d'un accord nécessite aussi un suivi syndical attentif, sous peine de voir certaines mesures tarder à se mettre en place.

En effet, s'il y a lieu de se féliciter qu'un véritable dialogue social existe avec l'actuel gouvernement bruxellois, il n'en reste pas moins que cette refonte de l'administration régionale engendre un stress pour bon nombre d'agents. La division en nouvelles structures autonomes nous invite à la vigilance quant aux approches managériales qui y seront mises en œuvre et à leur pérennité, au fil des législatures, dans le contexte d'un cadre budgétaire marqué par la pression austéritaire.

*Rudy Janssens
Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles*

www.cgspacod.brussels

La remise en question du droit de grève

Les responsables de l'association navetteurs.be clament que le service minimum entrainera des problèmes au niveau de la sécurité et du confort des voyageurs.

Alors si le projet n'est pas pour les usagers du rail, ni pour les travailleurs des Chemins de fer, il reste bien une catégorie de personnes qui se félicite de cette loi : oui ... le patronat. Le service minimum est une revendication de longue date de la FEB. Non pas parce qu'il va améliorer le trafic ferroviaire en Belgique mais bien remettre en cause le droit de grève.

C'est bien la preuve que le gouvernement défend une position strictement idéologique.

Depuis décembre 2015, notre organisation syndicale a démontré qu'un service minimum est impraticable. Même dans le scénario d'un service le plus restreint, certaines catégories du personnel devront être présentes à 85 voire à 100 %.

Comment éviter la cohue sur les quais et dans les trains ?
Comment gérer un maximum de voyageurs avec un minimum de personnel ?
Qui va choisir ceux qui montent dans les trains et ceux qui restent sur le quai ?

Il est évident que les employeurs reprocheront aux travailleurs de ne pas s'être présentés sous prétexte qu'il y avait bien des trains.

Autant de difficultés que va créer cette loi sans apporter de réponse aux vrais problèmes des usagers qui tous les jours subissent des retards.

Si le gouvernement réserve aux usagers un sort non enviable, que dire de la façon dont il traite les travailleurs des Chemins de fer !

Après la réduction des effectifs accompagnée d'une augmentation de la productivité, la remise en cause de notre statut, la réduction de nos pensions, les menaces de privatisation, le gouvernement s'attaque à nos droits collectifs. Tout ça, alors qu'il n'y avait plus eu de grève au sein des Chemins de fer, depuis plus d'un an.

Le droit des travailleurs de s'organiser et d'être représentés implique que l'employeur ne peut pas s'immiscer dans l'exercice de ces droits. Pour être clair, il n'appartient pas à l'employeur de contourner les représentants des travailleurs

pour confronter individuellement chaque travailleur, particulièrement sur des questions collectives.

Pourtant, c'est exactement ce que fait ce gouvernement. En obligeant chaque travailleur à déclarer sa participation éventuelle à la grève, le projet de loi s'immisce dans le processus de décision des syndicats. Il donne une idée à la direction des tensions qui pourraient exister au sein du syndicat alors que ce syndicat doit pouvoir tirer sa force de son unité face à l'employeur.

Dans une phase cruciale du dialogue social, il vient demander à chaque travailleur, sans passer par son représentant, son avis sur la grève. Le travailleur est isolé et forcément affaiblit.

Ce n'est donc pas uniquement le droit de grève qui est attaqué par cette loi mais bien les fondements de l'organisation collective des travailleurs.

Cette réalité, le gouvernement ne semble pas en avoir conscience, il a décidé au contraire d'aggraver les choses. En affaiblissant les représentants des travailleurs, le gouvernement ne peut qu'affaiblir le dialogue social. On entre alors dans un véritable cercle vicieux. Si le dialogue social n'offre plus de résultat, la légitimité du travail des représentants des travailleurs est remise en question. De cette façon le gouvernement favorise les mouvements qui ne s'inscrivent pas dans le dialogue social et cela créera un véritable chaos.

Le gouvernement ferait mieux de se concentrer sur les autres jours de l'année sans grève afin que les Chemins de fer soient en mesure d'offrir un service MAXIMUM. Car c'est en respectant le dialogue social et redonnant au rail les moyens de ses ambitions que la paix sociale sera assurée.

Ce service minimum est à l'image de ce gouvernement. Il est antisocial, inefficace et déconnecté des réalités. C'est un écran de fumée pour détourner l'attention des trois milliards d'économie imposés au secteur ferroviaire.

Mais nous n'avons pas encore capitulé et nous irons devant les instances européennes pour éradiquer cette loi.

Je tiens à remercier celles et ceux qui nous soutiennent dans ce combat.

Michel Abdissi

SOUS COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

Compte rendu de la réunion du 8 novembre 2017

La CGSP formule une déclaration au cours de laquelle :

→ Nous interpellons la direction à propos de l'introduction du pointage, de la sous-traitance et des agressions.

→ Proposition d'un nouveau règlement des mutations : au plus tard après 24 mois une mutation devrait être effectuée, mais la direction refuse de maintenir les congés de mutation dans une phase transitoire.

→ Recrutements statutaires : nous défendons les droits des agents à progresser dans leur carrière à travers l'organisation d'épreuves fermées.

→ La direction de la SNCB annonce le paiement d'une partie des JC.

→ Nouvelle réglementation à propos des congés sans solde.

→ Une épreuve spéciale pour le grade d'Agent info trafic sera organisée.

→ La partie forfaitaire de la prime annuelle 2018 s'élève à 434,79 €.

- nous déplorons le retard dans la transmission des PV qui nous empêche de pouvoir les approuver aujourd'hui ;
- nous demandons une concertation au sein des CPR au sujet des modalités de pointage à B-TR et B-MS ;
- nous réitérons nos exigences en matière de respect du dialogue social au sujet de la réorganisation du travail dans le cadre de I-AM 2020 ;
- nous regrettons le recours à la sous-traitance pour les activités de nettoyage au sein des ateliers B-TC et, afin d'éviter toutes dérives dans le respect des normes sociales, nous insistons pour que des solutions soient prioritairement recherchées en interne ou sous forme de contrat de travail ;
- nous rappelons nos inquiétudes relatives à la recrudescence des agressions (p. ex Walibi). Nous insistons pour que toutes les mesures soient envisagées afin de les réduire et ce dans le respect de la volonté exprimée par la CEO de réduire de 10 % les incapacités de travail à la SNCB ;
- nous intervenons pour connaître les modalités qui conduisent à la perte de jours d'ancienneté pour les agents lors de certaines absences ;
- nous dénonçons la remise en question unilatérale, par les services médicaux, de la décision prise par la CPR NW au sujet du congé collectif entre Noël et Nouvel An ;
- nous demandons l'organisation d'une épreuve statutaire interne en faveur des ingénieurs chimistes.

Le président répond que :

- les modalités d'application du pointage à B-TR et B-MS seront débattues au sein des CPR ;
- dans le cadre de I-AM 2020, les mesures spécifiques prévues au District Centre ne seront pas appliquées dans les autres Area. Le représentant d'Infrabel précise que, d'une part, une information sera organisée lors du prochain Comité d'entreprise stratégique. D'autre part, les spécificités de l'Area Centre seront débattues et évaluées au sein du CPR ;
- que la SNCB recherche les meilleures solutions pour le nettoyage à B-TC en tenant compte de la qualité du service et de la flexibilité. Dans ce contexte, le recours à la sous-traitance constitue la solution, pour la SNCB, la mieux adaptée.

Nous contestons cette vision du dossier et réclamons qu'un débat paritaire soit organisé sur ce point.

- que la SNCB est particulièrement attentive à la problématique des agressions et qu'elle continue de soutenir ses agents face à ce phénomène ;
- que la réglementation actuelle prévoit bien que les absences non-justifiées entraînent la perte d'1/2 jour d'ancienneté si l'absence est inférieure à 4h et 1 jour si supérieure à 4h ;
- que les responsables des services médicaux seront invités à communiquer à la CPR NW les modifications intervenues dans leur position au sujet du congé collectif ;
- qu'Infrabel refuse d'organiser une épreuve d'ingénieur chimiste, sans vouloir en justifier la raison.

Le Président tient encore à communiquer :

- au sujet de la nouvelle réglementation sur les mutations.

Pour rappel : HR Rail propose de revoir le RGPS 535 relatif aux mutations. Dans la nouvelle proposition HR Rail s'engage à exécuter toutes les mutations dans les 24 mois. En attendant, sa mutation l'agent n'aurait plus droit aux congés de mutation (CM). Il recevrait après 6 mois une indemnité d'intérim et après 12 mois cette indemnité serait doublée.

La discussion au niveau de la SCPN s'est surtout focalisée sur les mesures transitoires. Quid des agents qui ont déjà un P6 aujourd'hui, quid des agents qui ont déjà des CM ou une indemnité d'intérim au 1/01/2018 ?

La CGSP a défendu deux propositions :

1. Pour les agents qui ont un ordre de mutation, l'ancienne réglementation reste d'application. Les agents qui ont des CM les conservent.
2. Une deuxième proposition de la CGSP est que tous les P6 comptant 24 mois d'ancienneté soient réalisés dans un délai de 6 mois, compté à partir du 1/01/2018 et que les autres P6, comptant entre 1 jour et 23 mois, soient exécutés dans une limite ne pouvant excéder au total 24 mois maximum ;

Lors de la réunion HR Rail a proposé la mesure transitoire suivante :

- les agents qui ont au 1/01/2018 un P6 depuis au moins 3 mois et qui ont droit à l'indemnité d'intérim ou à un ou deux jours de CM recevront une indemnité d'inté-

rim (et perdent les jours de CM). Aujourd'hui il y a 88 cas qui ont 1 ou 2 jours de congé de mutation ;

- dans les autres cas, les agents auront droit à l'indemnité d'intérim pour autant qu'ils remplissent les conditions d'octroi de cette indemnité.

Ce dossier sera inscrit à l'ordre du jour de la CPN du 13 novembre.

- Le représentant de la SNCB communique la décision du Comité de direction de procéder au paiement d'office des jours de crédit au-delà des 35 jours et la possibilité du paiement, sur base volontaire, des jours de crédit aux agents qui ont entre 30 et 35 jours de crédit. Les agents qui ont plus de 35 JC et qui refusent le paiement perdent leur JC au-delà des 35 jours.

3 141 agents ont plus de 35 jours, 4 228 ont entre 30 et 35 jours.

15 705 jours seront payés. Un calcul rapide nous montre qu'il s'agit d'un montant de 3 millions €.

Nous dénonçons vigoureusement l'absence de dialogue social à ce propos et insistons pour que cette décision soit traduite dans un document à présenter à la CPN.

ORDRE DU JOUR

1. Approbation des PV n° 1178 et 1179

Étant donné la réception tardive des documents, nous demandons le report de ce point.

2. Inaptitude professionnelle aux fonctions normales

Compte tenu du refus exprimé par les OR lors de la dernière réunion, HR Rail présente un nouveau document adapté :

Avec effets à la date de l'inaptitude professionnelle, l'agent concerné :

1. Est placé hors cadre ; il est utilisé au mieux des intérêts et si nécessaire dans les services centraux.
2. Ne bénéficie plus de l'avancement dans le même grade (RGPS – Fascicule 520).
3. Ne perçoit plus les primes de productivité dans la fonction détenue ; le cas échéant, il n'est plus considéré comme exerçant des services du personnel roulant (Statut du Personnel – Chapitre XVI) et tombe alors

sous l'application du régime général des primes de productivité (avis 53 H-HR/2006).

4. Ne peut plus obtenir de mutation sur demande (RGPS – Fascicule 535).
5. N'entre plus en ligne de compte pour une promotion (ou un changement de grade) dans un grade « normalement accessible » (RGPS – Fascicule 501), sauf si cette inaptitude ne concerne pas le grade de promotion. Si l'agent bénéficie d'une désignation, celle-ci est annulée à la date de l'inaptitude professionnelle. Le cas échéant, il ne bénéficie plus des suppléments liés à une promotion de grade ou à la réussite de certaines épreuves donnant lieu à une promotion de grade (RGPS – Fascicule 520).

Nous refusons ce document.

3. Règlement général de l'attribution des emplois (RGPS – Fascicule 501)

L'avis 9 H-HR/2017 a introduit la possibilité de déroger à certaines dispositions statutaires et réglementaires pour les engagements statutaires qui seraient effectués en 2017.

Le document n° 751/H-HR.132 présenté lors de la sous-commission paritaire du 6 septembre 2017 proposait des mesures supplémentaires afin de compléter celles de l'avis 9 H-HR/2017, ainsi que de nouvelles mesures permettant de garantir un recrutement qualitatif et quantitatif.

HR Rail propose d'insérer ces mesures au sein du règlement général de l'attribution des emplois (RGPS – Fascicule 501).

Dans le même temps, ce serait l'occasion, pour HR Rail :

- de réunir les dispositions du Titre I (Attribution des emplois de début) et du Titre II (Attribution des emplois autres que les emplois de début) dans un nouveau Titre I – Attribution des emplois ;
- d'actualiser le glossaire et certaines dispositions réglementaires.

Le RGPS 501 est adapté comme suit :

- les épreuves peuvent être organisées en fonction du personnel à recruter ;
- cependant, lorsque durant l'année, des recrutements sont prévus pour certains grades par le biais d'épreuves publiques ou externes, une épreuve fermée doit également être organisée pour ce grade durant le premier trimestre de l'année ;

- en outre, les candidats qui souhaitent participer à cette épreuve, doivent disposer d'un délai raisonnable pour pouvoir s'inscrire.

Nous intervenons pour fixer le délai raisonnable à **au minimum 1 semaine**. HR Rail accepte cette demande.

Enfin, nous estimons que ce dossier requiert la majorité des 2/3 puisqu'il modifie des dispositions statutaires. HR Rail confirme.

Après échanges de vues, le dossier n'est pas entériné et les OR s'engagent à transmettre une réponse pour le 9 novembre.

4. Congé sans rémunération pour mission spécifique ou raisons personnelles

Dans le cadre de l'actualisation de la réglementation, HR Rail propose d'ajouter au Titre IV Congé sans rémunération, le chapitre II Congé pour mission spécifique ou raisons personnelles aux fascicules RGPS 542, Règlement des congés - Régime applicable au personnel statutaire et règlement des congés et des jours fériés - Régime applicable au personnel non statutaire.

Le point B article 7 du Statut du Personnel, chapitre VIII – Congés serait modifié comme suit :

B. ABSENCES NON RÉMUNÉRÉES

1. Congés sans rémunération

Art. 7 a. Congé sans rémunération pour mission spécifique ou raisons personnelles

Pour autant que les nécessités du service ne s'y opposent pas, l'agent peut obtenir un congé sans rémunération, dans les conditions fixées par le règlement, soit pour effectuer une mission spécifique entre autres auprès de sociétés, associations et institutions de droit public ou privé avec lesquelles Infrabel, la SNCB ou HR Rail ont un lien de participation, soit pour raisons personnelles.

b. Congé sans rémunération pour raisons impérieuses

Dans les conditions déterminées par le règlement, l'agent peut obtenir un congé sans rémunération pour raisons impérieuses pendant maximum 10 jours ouvrables par an. Le bénéficiaire de ce congé maintient pendant la période d'octroi ses droits à l'avancement, ainsi que la prise en considération de la période du congé pour l'ouverture du droit à la pension et le calcul de celle-ci selon une quotité de 1/60^e.

Le RGPS 542 serait adapté :

Le congé sans rémunération est une **faveur** et est accordé soit pour effectuer une mission spécifique entre autres auprès de sociétés, associations et institutions de droit public ou privé avec lesquelles Infrabel, la SNCB ou HR Rail ont un lien de participation, soit pour raisons personnelles.

Le congé pour mission spécifique ou raisons personnelles peut être accordé seulement si tous les autres droits aux congés sont épuisés et si les nécessités de service le permettent. L'employeur de fait tiendra compte de la fonction, du but de l'absence et de la durée préalablement connue.

Durant la période de cette forme de congé sans rémunération, le membre du personnel est autorisé à exercer une autre activité rémunérée ou une activité indépendante, pour autant que l'activité ne rentre pas en conflit avec les intérêts des Chemins de fer belges, comme visés par le RGPS fascicule 544.

Pour autant qu'il remplisse les conditions fixées par la présente réglementation et sur lesquelles il a marqué son accord par écrit avant le début du congé, le membre du personnel pourra réintégrer le service au sein des Chemins de fer belges après ce congé.

Il existe une forme de congé pour mission spécifique ou raisons personnelles **court terme et long terme**.

Le congé pour mission spécifique ou raisons personnelles **court terme** peut être pris jusqu'à un maximum de **30 jours calendriers ou 1 mois calendrier par année calendrier**. Il est sollicité par journées complètes et, en fonction du régime de travail et des nécessités de service, peut être aussi demandé par demi-journées.

Le congé pour mission spécifique ou raisons personnelles **long terme** peut être demandé pour des périodes ininterrompues **de plus de 1 mois complet et jusqu'à maximum 24 mois complets**.

À partir de l'âge de 60 ans, le membre du personnel peut demander cette forme de congé sans rémunération ininterrompu jusqu'à l'âge légal de la pension.

Le congé pour mission spécifique ou raisons personnelles long terme peut être demandé par chaque membre du personnel avec une ancienneté de service de minimum 12 mois aux Chemins de fer belges. Pour le congé pour mission spécifique ou raisons personnelles court terme, aucune exigence n'est demandée en ce qui concerne l'ancienneté de service.

La réintégration éventuelle est, selon les circonstances, subordonnée à toutes les dispositions suivantes :

1. Le membre du personnel tient au courant l'employeur de fait par écrit de sa réintégration en service minimum 1 mois à l'avance, ou d'une prolongation du congé pour mission spécifique ou raisons personnelles long terme minimum 3 mois à l'avance.
2. Après son congé pour mission spécifique ou raisons personnelles long terme, le membre du personnel présente une attestation avant sa réintégration en service, qui stipule la durée de l'exercice éventuel d'une autre activité rémunérée ou indépendante, ainsi qu'une attestation de bonne vie et mœurs.
3. L'avis favorable d'une visite médicale avant la réintégration en service, pour les membres du personnel utilisés dans un poste de sécurité, un poste de vigilance ou une activité à risque défini, si le congé pour mission spécifique ou raisons personnelles dure **au moins 4 semaines consécutives**. Si l'avis de la visite médicale avant la réintégration en service est défavorable, la possibilité sera examinée à la réintégration, par un travail temporairement ou définitivement adapté ou un autre travail dans son siège de travail initial ou dans un autre siège de travail auprès de l'employeur de fait chez qui le membre du personnel était initialement mis à disposition par HR Rail.
4. Si le congé pour mission spécifique ou raisons personnelles dure plus de 3 mois, le membre du personnel perd son poste dans le cadre.

Au retour en service auprès de l'employeur de fait chez qui le membre du personnel était initialement mis à disposition par HR Rail, le membre du personnel est utilisé hors cadre dans son siège de travail initial ou un autre siège de travail, dans un **grade équivalent ou inférieur avec une diminution de maximum 1 rang**. Néanmoins, le membre du personnel est obligé de prendre l'initiative nécessaire de postuler sur un poste du cadre de son grade.

La rémunération du membre du personnel est liée à l'activité exercée. À la demande du membre du personnel, la rémunération minimum à 100 % liée à l'activité exercée sera reprise dans l'accord écrit.

Le refus du poste proposé au retour aura comme conséquence la démission d'office.

Si le membre du personnel concerné reçoit une première appréciation négative de son chef immédiat 3 mois après sa réintégration, et s'il ressort 3 mois plus tard d'une seconde évaluation défavorable que le membre du personnel ne donne pas satisfaction dans l'exercice des fonctions qui lui ont été confiées, la procédure pour l'octroi ou la modification du signalement sera appliquée.

Nous refusons ce dossier et précisons que cette matière requiert la majorité des 2/3.

La CSC accepte et le SLFP refuse. Le dossier sera inscrit à l'ordre du jour de la prochaine CPN.

5. Modifications des conditions d'accès à la fonction de Senior Buyer

HR Rail propose d'adapter les conditions d'accès à la fonction de Senior Buyer.

S'agissant de fonctions, nous ne pouvons pas marquer notre accord et prenons acte de ce document.

6. Modalités relatives à l'organisation d'une épreuve spéciale fermée pour l'accès au grade d'agent info trafic (principal)

HR Rail propose d'organiser prochainement une épreuve spéciale fermée donnant accès au grade d'agent info trafic (principal). Cette épreuve serait accessible aux agents statutaires et non statutaires de grades divers qui ont été utilisés de façon régulière comme agent info trafic (principal) au sein de la direction B-TR.5 pendant la période de 6 mois précédant la date limite d'inscription à l'épreuve.

Le document est approuvé.

7. Infrabel – Document d'information : formation bien-être au travail – Rôle du dirigeant

Ce document reprend des informations destinées à la

ligne hiérarchique dans le cadre de sa responsabilisation en matière de bien-être au travail.

Le document est approuvé.

8. Octroi d'une prime annuelle pour l'année 2018

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

La partie forfaitaire de la prime annuelle 2018 s'élève à 434,79 €.

Ce montant est obtenu comme suit :

→ Partie forfaitaire de la prime annuelle 2017
= 427,35 €.

→ Évolution de l'indice santé lissé :
$$\frac{\text{octobre 2017 } 103,55}{\text{octobre 2016 } 101,78} = 1,0174$$

→ Partie forfaitaire de la prime annuelle 2018
= 427,35 X 1,0174 = **434,79 €**

L'avance qui sera octroyée en novembre 2017 s'élève au minimum à 700,00 € pour les agents avec des prestations à temps plein.

Pierre Lejeune – Filip Peers
Secrétaires nationaux

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

ET NOS PENSIONS...

Si l'automne nous apporte traditionnellement son lot de feuilles mortes et une mise au repos de la nature, il n'en est pas de même dans le chef du Ministre Bacquelaine et de son cabinet.

Petit rappel

Le 31 décembre 2011, la première réforme des pensions sous l'aire Di Rupo/Reynders imposait aux Cheminots une première modification importante dans le calcul de nos retraités. Elle prévoyait à l'époque une retraite évaluée sur les traitements des dix dernières années.

Après le combat mené pour adoucir l'impact de la mesure et en arriver au résultat de la réforme, un sentiment mitigé prévalait. Pour les agents qui avaient 50 ans avant ladite date d'entrée en vigueur, rien ne change, mais pour les autres le calcul se fait dorénavant sur les quatre dernières années.

Que dire, dès lors, des propositions de réforme du gouvernement Michel en matière de pension !

Après avoir imposé à l'ensemble du monde du travail l'obligation de travailler deux années de plus par phases intermédiaires, 66 ans en 2025 et 67 ans en 2030, ils vont nous imposer les pensions mixtes dans les services publics pour le calcul de nos futures pensions.

La « pension mixte », ne prendrait plus en compte les services contractuels prestés lors d'une nomination qui interviendrait après 1/01/2018 dans le calcul de la future pension du secteur public.

Un contractuel de la fonction publique qui était nommé fonctionnaire en cours de carrière, bénéficiait d'une pension du secteur public pour les années prestées comme contractuel. Demain il aura pour ses années prestées de contractuel dans les ser-

vices publics, une pension de salarié et pour celles prestées comme fonctionnaire après sa nomination, il aura une retraite du secteur public.

Cette seconde réforme n'est malheureusement pas la dernière, vous avez tous entendu parler ces derniers jours de la prise en compte de la pénibilité dans le calcul de nos futures pensions.

Le Ministre Bacquelaine et son cabinet voudraient intégrer une nouvelle donne à prendre en référence comme variable d'ajustement pour le calcul de la valeur d'une année de travail, en fonction de critère de pénibilité attribué à l'agent Lamda lors de son calcul de pension.

Quelques explications techniques

Sur base de quatre critères retenus que voici :

- pénibilité des circonstances de travail en raison des contraintes physiques liées à l'environnement de travail ou en raison de charges physiques ;
- pénibilité de l'organisation du travail ;
- pénibilité en raison des risques de sécurité élevés ;
- pénibilité de nature mentale ou émotionnelle.

Une pondération par année de travail vous sera accordée selon qu'un, deux ou trois critères sont remplis, l'on retiendrait respectivement un coefficient de 1,05, de 1,10 et de 1,15.

- Ce coefficient de pénibilité serait applicable lorsque l'agent a exercé une

fonction pénible pendant une période minimum de 5 ans qui ne doit pas nécessairement être continue.

- Le coefficient ne serait appliqué que sur la carrière effective. Il ne serait donc pas appliqué sur les périodes assimilées à de l'activité de service (à l'exclusion des absences normales comme les congés annuels).
- Quid du repos de maternité etc.
- Le bonus de cette pondération vous permettrait de partir plus tôt en retraite mais plus jamais avant l'âge de 60 ans.
- La réforme entrerait en vigueur au 1^{er} janvier 2019.
- **Parallèlement, la suppression des tantièmes préférentiels 55^e et 48^e dans le régime des pensions du secteur public serait effective et entrerait en application comme nouvelle norme : le 60^e.**
- Ceux-ci resteront cependant applicables pour les années de carrière prestées avant la date d'entrée en vigueur de la nouvelle réforme.

Il va de soit pour le Ministre que cette réforme doit être neutre pour le budget de l'État. Nous travaillerons dans une enveloppe fermée de 40 millions d'euros.

Une dernière information en provenance du cabinet Bacquelaine et vous aurez vraiment compris la philosophie anti service public du Ministre. Il souhaite réformer l'inaptitude physique.

Cette proposition prévoit :

- un salaire garanti à 100 % durant 30 jours ;
- du 31^e jour jusqu' à la fin du 12^e mois : 60 % du traitement à charge de l'employeur ;
- après le 12^e mois : un système comparable au MEDEX dans le privé,

65 % comme chef de famille – 55 % pour un isolé et 45 % comme cohabitant.

Voilà encore une nouvelle réforme en matière de pension qui se profile et qui sera très pénalisante pour les agents du Chemin de fer belge.

- Si nous sommes inaptes actuellement, nous percevons notre traite-

ment à 100 % durant 12 mois et puis 80 % durant la suite de l'incapacité. Au pire, nous sommes pensionnés pour inaptitude physique.

Vous aurez vite perçu l'influence future au-delà du 30^e jour de cette mesure supplémentaire, envisagée par le Ministre Bacquelaine sur vos états de rémunération durant vos éventuelles périodes d'inaptitude.

À l'aube d'un hiver socialement rude, gageons que la frilosité de certains sous la justification du gel des réformes devienne demain l'énergie complémentaire du combat que nous menons dans l'intérêt de tous.

*E. Libert,
Secrétaire général*

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • De la Démocratie
- 4 / Pauvreté • Inégalités criantes, égalité en souffrance !
- 6 / Pensions • Pénibilité : un dossier... pénible
- 7 / ISP • 30^e Congrès de l'ISP
- 8 / IRB • À Bruxelles le dialogue social existe encore

Infos CHEMINOTS

- 9 / Édito • La remise en question du droit de grève
- 10 / Sous-commission paritaire nationale – Compte rendu de la réunion du 8 novembre 2017
- 15 / Et nos pension...

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