

# TRIBUNE



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

NOVEMBRE  
2016

**CHEMINOTS**

**CGSP**

**FGTB Services Publics**

72<sup>e</sup> année - n°10 - novembre 2016 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

**Un mal sournois ! Les risques psychosociaux**



**ÉDITO**  
Ceci n'est pas un budget !  
P. 3



**BAROMÈTRE FGFB**  
Notre qualité de vie au peigne fin  
P. 7



**CHEMINOTS**  
Télétravail aux Chemins de fer belges  
P. 9

## 7 octobre à Wavre La colère de la CGSP

Ils devaient trouver 2,4 milliards sur notre dos ! Ils se sont (encore) trompés ! Aujourd'hui, c'est 4,2 milliards d'économies dans les services publics et la protection sociale qu'ils doivent faire. Une telle erreur cache mal la volonté de détruire tout ce qu'il reste de notre modèle social !

Face à cela nous ne pouvons rester sans rien faire ! Nous nous sommes fait entendre ce 7 octobre à Wavre !



## DANS NOS RÉGIONALES

### Régionale de Charleroi - Cheminots

#### Dîner musical

Le Comité de Pensionnés Cheminots organise un dîner musical, le **6 décembre 2016 à 12h**, rue de Montigny, 42 - Charleroi - Salle 1.

**Coût :** 5 €/Cheminots et par conjoint à payer à l'inscription sur le numéro de compte bancaire : BE92 0682 1784 2223 - CGSP Cheminots (paiement et inscription à confirmer auprès de Véronique au 071/797 111). Personnes « non-cheminots » : 15 €.

**Menu :** apéritif, porchetta et ses accompagnements, dessert et café (boissons comprises).

**Attention !** Date limite des inscriptions : **le 25 novembre 2016**. Inscriptions limitées à 80 personnes.

#### Goûter Cougnolle

Le Comité des Pensionnés Cheminots de la CGSP de Charleroi organise un « goûter cougnolle » le **20 décembre de 14h à 17h30**, à la CGSP – Salle 1.

Il sera offert gracieusement aux participants :  
Café ou chocolat chaud  
Cougnolle – Beurre

**Attention !** Inscriptions limitées à 80 personnes et à confirmer auprès de Jessica : Tél. 071/797 111.

Date limite des inscriptions : **le 9 décembre 2016**.

### Régionale du Hainaut occidental - Cheminots

#### Repas de la Saint-Éloi

Les Pensionnés « Cheminots » section d'Ath organisent le repas de la Saint-Éloi au Moulin de la Hunelle à Chièvres le **dimanche 27 novembre 2016 à 12h**.

#### Au menu

- L'apéritif Saint-Eloi et ses douceurs
- Le saumon rose en belle-vue
- Le velouté de poireau et croûtons
- Le pintadeau périgourdine agrémenté d'un gratin dauphinois et sa bouquetière de légumes
- La coupe maison avec ses fruits et son coulis

**Coût :** 25 € pour les affiliés CGSP Cheminots Pensionnés de la régionale, les actifs de la section ainsi que les conjoints ; 32 € pour les sympathisants. Les boissons et le petit noir seront servis selon le tarif en vigueur.

Ambiance musicale assurée par « Monica et Patrick ».

Réservation jusqu'au **21 novembre au plus tard** auprès des Camarades : Francis Detez, rue Gérard Dubois 29 à Ath (068/283 705) ; Jean-Claude Imbo, rue Culant 30 à Deux-Acren (068/338 606 ou 0475/224 745).

## Ceci n'est pas un budget !

Dimanche 16 octobre, le 1<sup>er</sup> ministre présentait (enfin !) sa Déclaration de politique générale devant la Chambre. Cet exercice clôturait la pénible saga de la confection du budget 2017. Rien n'aura été épargné aux Citoyens : dramatisation, coup de théâtre, claquement de portes, coups bas et mots assassins !

Tout ça pour quoi ?

Après un tel cirque, la question mérite assurément d'être posée : « tout ça pour quoi ? »

Pour avoir un « budget » qui, une nouvelle fois cherche à faire des économies en réduisant, drastiquement, ses dépenses de service public et de protection sociale. Deux tiers de l'objectif budgétaire se réalise, en effet, par une diminution des dépenses publiques et la moitié de ces réductions concerne la sécurité sociale et les soins de santé.

Ainsi, les différentes mesures prises en matière de santé limitent la croissance du budget des « soins de santé » à 0,5 % en 2017 ; ce qui est largement insuffisant !

Dans le même temps, ce gouvernement prend toute une série de mesures afin d'augmenter le temps de travail, de retarder l'âge du départ à la pension, de précariser encore d'avantage les travailleurs et les allocataires sociaux. Or, il est prouvé que ce genre de mesures a un impact significatif **et** négatif sur la santé des travailleurs.

Bref, le gouvernement fait le choix d'une médecine à deux vitesses. Faut-il rappeler qu'en janvier dernier, le Baromètre « SOLIDARIS » mettait en avant qu'au cours des 12 derniers mois, près d'un Belge sur 5 avait renoncé **pour des raisons financières** à un rendez-vous chez un spécialiste ?

Que faut-il attendre d'une augmentation significative du prix des antibiotiques, du gel du budget des maisons médicales, des attaques sur le financement des hôpitaux ? C'est de la malhonnêteté d'oser dire que cela n'aura pas d'impact sur le Citoyen. Bien au contraire, cela va conduire une part sans cesse plus grande de la population à faire des choix douloureux, car, si nécessaire, le médecin continuera à prescrire des antibiotiques, il n'y a parfois pas d'autres solutions, mais nous serons de plus en plus nombreux à ne pas nous rendre à la pharmacie. À l'heure où 15 % de la population vit avec moins de 1 000 euros par mois, cette mesure est intolérable et résume, à elle seule, le mépris de ce gouvernement pour les plus précaires d'entre nous !

La théâtralisation du budget n'était, au final, qu'un élément de politique spectacle. Qu'un moyen de dramatiser la situation afin de faire passer toute une série de mesures.

En privilégiant la piste de diminution des dépenses, le Gouvernement fait, non pas un choix pragmatique, mais un choix idéologique dont l'objectif final est le démantèlement de nos mécanismes de solidarité. Moins de services publics et moins de sécurité sociale, cela signifie de donner la possibilité à certains de faire du profit sur notre dos.

Casser notre modèle social c'est permettre à certains de nous vendre ce qu'auparavant nous avions à notre disposition grâce à notre solidarité ! C'est faire la preuve que ce gouvernement ne sert pas les intérêts de la population mais est le bras armé des multinationales et du patronat !

Ceci n'est pas un budget, mais une remise en cause brutale de notre modèle social !

À nous de montrer que nous ne sommes pas dupes !

**Patrick Lebrun**  
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

**Laurent Pirnay**  
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

# UN MAL SOURNOIS !

## LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

*Troubles de la concentration, du sommeil, irritabilité, nervosité, fatigue importante, palpitations...  
Un nombre grandissant de travailleurs déclarent souffrir de symptômes liés à des risques psychosociaux.  
Le phénomène n'épargne aucun secteur d'activité.*

### Un phénomène en nette croissance

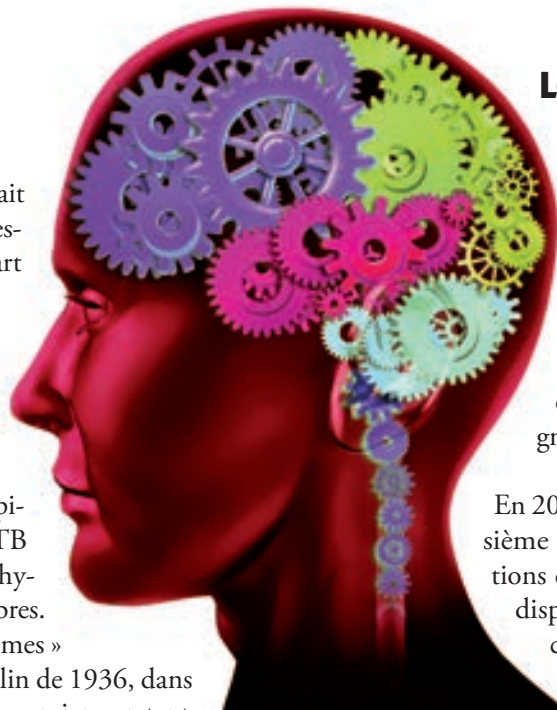
En 2010, une enquête nationale mettait en lumière que 3 travailleurs sur 10 resentaient, en permanence ou la plupart du temps, du stress au travail.

C'était en 2010, depuis, les mesures d'austérité imposées au monde du travail, la remise en cause du salaire, l'augmentation de la flexibilité, la précarisation de l'emploi n'ont fait qu'empirer les choses. Ainsi, en 2014, la FGTB publia une enquête sur le bien-être physique et mental auprès de 5 000 membres. L'enquête était intitulée « Modern Times » en référence au film de Charlie Chaplin de 1936, dans lequel le personnage principal essaie de survivre, en tant qu'ouvrier, dans la société moderne et industrialisée. Les résultats étaient alarmants.

Environ 90 % des répondants soulignaient que l'organisation du travail avait incontestablement une influence sur leur santé physique et mentale. Les conséquences le plus souvent évoquées étaient le stress, (92 %), le burn-out (63 %) et les troubles du sommeil (51 %).

Le résultat le plus préoccupant de l'enquête était sans doute que trois quarts (74 %) des travailleurs interrogés estimaient ne pas avoir la force physique et psychologique pour continuer à travailler jusqu'à l'âge légal de la pension<sup>1</sup>. Et ce constat datait d'avant la décision du gouvernement fédéral de relever l'âge légal de la pension de 65 à 67 ans. On peut donc supposer que ces pourcentages seraient encore plus élevés aujourd'hui.

En plus de ses effets dramatiques sur la santé des travailleurs, le mal-être au travail a, également, d'importantes conséquences sur l'économie elle-même. Le BIT (Bureau international du Travail) estime que les pertes de qualité, l'absentéisme et le turnover résultant du stress représentent entre 3 et 4 % du PIB des pays industrialisés.



### La lente reconnaissance des risques psychosociaux

C'est en 1999, que les interlocuteurs sociaux se mettent d'accord sur une Convention collective du travail (CCT 72) sur la gestion et la prévention du stress occasionné par le travail. Cependant, le dispositif mis en place était tellement peu contraignant qu'il produit peu de résultats.

En 2002, suite à la publication de la « Troisième enquête européenne sur les conditions de travail », la Belgique se dote d'un dispositif légal et contraignant visant à combattre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Cette loi s'appliquera également aux administrations et services publics. Les

dispositifs de ce nouveau cadre légal seront renforcés en 2007 afin de pouvoir prévenir plus rapidement les faits de violence ou de harcèlement (moral ou sexuel).

On le voit cependant, la prise en compte du phénomène reste partielle, se bornant au cas de stress, de violence ou de harcèlement. Mais les risques psychosociaux (RPS) sont une réalité bien plus complexe et sournoise.

Il faudra attendre la législation<sup>2</sup> de 2014 pour voir apparaître une réelle prise en compte des RPS. Ce nouveau paquet législatif élargit également la notion de harcèlement en redéfinissant ce qu'il faut comprendre par « harcèlement moral ». Il prend maintenant en compte la répétition de comportements considérés individuellement comme bénins mais **dont la répétition et l'accumulation** dans le temps forment un ensemble abusif (= donc aussi l'ensemble abusif de plusieurs conduites même si les conduites en elles-mêmes ne sont pas abusives).

Le harcèlement moral se construit par un amas de petites touches néfastes, telles que par exemple, le fait de ne pas attribuer de tâches à un travailleur ou de lui donner des

tâches inutiles ou largement inférieures à ses compétences, de l'ignorer, de l'isoler, de lui imposer des délais inhumains, de faire circuler des ragots ou des blagues le concernant...

La loi de 2014 met également en avant une nouvelle approche dans le traitement des RPS en privilégiant la prévention au niveau collectif.

Le but étant d'avoir une vue globale de l'environnement de travail afin d'éviter que des travailleurs isolés ne doivent introduire des plaintes individuelles pour des facteurs de charge psychosociale s'appliquant à plusieurs travailleurs alors qu'il est possible de les éviter en travaillant sur une meilleure organisation du travail (au sens large). Pour ce faire la législation définit différentes procédures ainsi que les rôles de chacun<sup>3</sup>.

**3/4 DES TRAVAILLEURS NE PENSENT PAS TENIR JUSQU'À LA PENSION...**



## Les RPS, qu'est-ce que c'est ?

La loi de 2014 définit les risques psychosociaux de la manière suivante : il s'agit de « *la probabilité qu'un ou plusieurs travailleurs subissent un dommage psychique, qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger* ». La violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail font partie intégrante des risques psychosociaux.

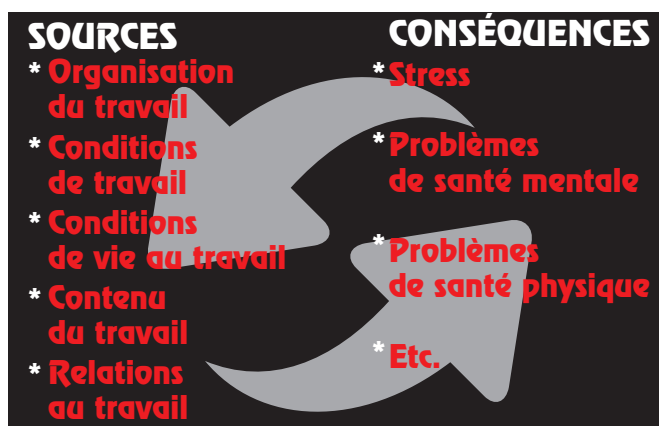
Les RPS liés au travail recouvrent donc des risques professionnels qui portent aussi bien atteinte à la santé psychique que physique des travailleurs. Le dommage psychique se manifeste par des angoisses, dépression, burn-out, des idées suicidaires tandis que le dommage physique se manifeste, notamment, par des problèmes de sommeil, d'hypertension ou encore des palpitations. Ces malaises trouvent leur origine dans la pression ressentie par le travailleur et peuvent représenter des dangers pour la sécurité du travailleur et celle de ses collègues.

Le fait d'être exposé à des RPS peut également avoir des conséquences sur la vie sociale des travailleurs qui en sont victimes (relations familiales difficiles, dégradation des rapports avec les autres...).

Les risques psychosociaux sont complexes parce que leurs origines sont multifactorielles et que les dangers se situent à plusieurs niveaux : au niveau de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail.

**L'organisation du travail** : il s'agit notamment de la structure, de la manière dont sont réparties les tâches, les procédures de travail, les outils de gestion...

**Le contenu du travail** : il a trait à la tâche du travailleur en tant que telle. On retrouve dans cette catégorie tout ce qui touche à la complexité et la variation des tâches, aux exigences émotionnelles (relation avec le public, contact avec la souffrance, devoir cacher ses émotions...), à la charge mentale (liée entre autres à la difficulté de la tâche), à la charge physique, la clarté des tâches ...



1. Parmi les travailleurs qui font du travail en équipes, ce chiffre était même de 8 sur 10.
2. Cette législation se compose de 2 lois et d'un arrêté royal.
  - La loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.
  - La loi du 28 mars 2014 modifiant le code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires.
  - L'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail.
3. Employeur, ligne hiérarchique, travailleur, conseiller en prévention interne, conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux, CPPT...



**Les conditions de travail :** elles recouvrent tout ce qui touche aux modalités d'exécution de la relation de travail : les types de contrat et d'horaires (le travail de nuit, le travail posté, les horaires atypiques...), les possibilités d'apprentissage, les procédures d'évaluation.

**Les conditions de vie au travail :** elles visent l'environnement physique dans lequel le travail est effectué : l'aménagement des lieux de travail, les équipements de travail, le bruit, l'éclairage, les substances utilisées, les positions de travail.

**Les relations interpersonnelles au travail :** cela regroupe les relations internes (entre travailleurs, avec le chef direct, la ligne hiérarchique...) mais également les relations avec les tiers, les possibilités de contact, la communication...

À tout cela s'ajoute encore le fait que le travailleur a souvent des difficultés à reconnaître qu'il peut souffrir de problèmes liés à son travail. Cela est d'autant plus vrai lorsqu'il s'agit de problèmes de santé mentale. En effet, les préjugés ont la vie dure et il n'est pas rare d'entendre que les travailleurs concernés sont des personnes fragiles, que les RPS ne concernent que les problèmes de harcèlement, ou que l'origine de la situation n'est pas à trouver dans les conditions de travail mais dans la vie familiale. Ces préjugés rendent difficiles la prévention. Pourtant, nous avons peut-être, juste à côté de nous un collègue en souffrance, il est donc primordial de prendre très au sérieux les risques psychosociaux.

Pour savoir comment agir et réagir, la FGTB a édité une brochure téléchargeable à l'adresse suivante : <http://www.accg.be/sites/default/files/publications/accg-nouvelle-reglementation-sur-les-risques-psychosociaux-au-travail.pdf>

## Un projet de société

L'évolution de la législation en matière de bien-être au travail, traduit l'évolution inquiétante que nous subissons actuellement. Le monde du travail est de plus en plus sous pression, les objectifs ne sont plus que financiers (il faut maximiser le profit, veiller au chiffre d'affaires...) et les menaces de perdre sa place si l'on ne répond pas aux exigences du Capital sont bien réelles.

Ce phénomène n'est pas anodin ! L'organisation du travail n'est pas neutre mais, au contraire, un choix idéologique !

La gestion managériale, qui s'étend largement aux services publics, fait de la production un moyen pour maximiser le profit, peu importe ce qui est produit, peu importe la manière dont c'est produit. L'important c'est que cela rapporte !

Le stress, la peur, les menaces, l'urgence, l'isolement des travailleurs deviennent donc des moyens aux mains des gestionnaires pour répondre à cet objectif.

À cela s'ajoute que ces méthodes de management font reposer l'entière responsabilité des résultats obtenus sur les seules épaules des travailleurs. « *Si les chiffres ne sont pas bons, c'est parce que les travailleurs, ne sont pas assez flexibles, pas assez productifs...* ». Les travailleurs ne sont plus que des ressources (comme les autres) à gérer, à exploiter afin de satisfaire les exigences des actionnaires.

Les politiques menées, notamment par ce Gouvernement, renforcent cette situation, donnent raison à ceux qui exploitent et, de ce fait, légitiment cette méthode d'organisation du travail.

La flexibilisation accrue prévue par la loi Peeters, le report de l'âge légal de la pension, la réforme de la loi sur la fixation des salaires, mais également l'instauration d'un service minimum, la réduction des effectifs ou la remise en cause de l'action syndicale, participent de ce phénomène.

Ces lois auront un impact extrêmement négatif sur notre santé, mais également sur notre espérance de vie ! Car, partout en Europe, où l'on a flexibilisé le temps de travail, augmenter l'âge de départ à la retraite cela s'est **toujours** traduit par un recul de l'espérance de vie des travailleurs et des plus précaires.

La résistance à ce détricotage de notre modèle social doit être l'affaire de tous car ***sommes-nous disposés à vivre en mauvaise santé et à mourir plus tôt pour satisfaire ceux qui nous méprisent et nous exploitent ?***

Voilà, peut-être, la seule question qui mérite, à cette heure, d'être posée !

## Le baromètre de la FGTB : notre qualité de vie au peigne fin

À une époque où le buzz et le coup d'éclat médiatique l'emportent trop souvent sur la réflexion, le baromètre socio-économique de la FGTB remet les pendules à l'heure ! Cet outil précieux pour les travailleurs situe les décisions politiques dans leur contexte et permet d'en démêler la trame et d'en traquer les absurdités.

Chaque année, la FGTB édite un baromètre de notre qualité de vie. Il s'écarte fondamentalement des rapports de la Banque nationale car la FGTB tient à ne pas prendre uniquement en compte les indicateurs économiques. En effet, pour nous, le bien-être et la qualité de vie ne doivent pas être mis de côté, bien au contraire, ils doivent être un élément essentiel lorsque l'on veut juger de l'état d'un pays.

C'est tout cela que prend en compte le baromètre de la FGTB. À sa lecture, on se rend compte combien les épaules des travailleurs, des allocataires sociaux sont les seules à toujours supporter le poids d'une austérité qui dégrade tout autant leur condition de travail que leur vie de tous les jours.

Quelques exemples simples suffiront à le démontrer ici mais le baromètre 2016 en comporte des dizaines (comme l'évaluation de la mobilité, de la qualité de l'eau, de l'air, de la culture, etc.) et en cela est un atout précieux pour les travailleurs dans leur argumentation en faveur d'une meilleure qualité de vie.

### Le pouvoir d'achat a reculé

Le pouvoir d'achat des Belges est en baisse continue depuis 2009 et est actuellement au niveau de celui de 2006... Cette évolution est inférieure à celle de nos pays voisins mais la « norme salariale » sur laquelle le gouvernement s'est basé pour nous imposer les sauts d'index, le blocage salarial ou le tax-shift a malgré tout été appliquée... Alors que la productivité n'a cessé d'augmenter, la part des salaires dans la richesse produite a encore chuté.



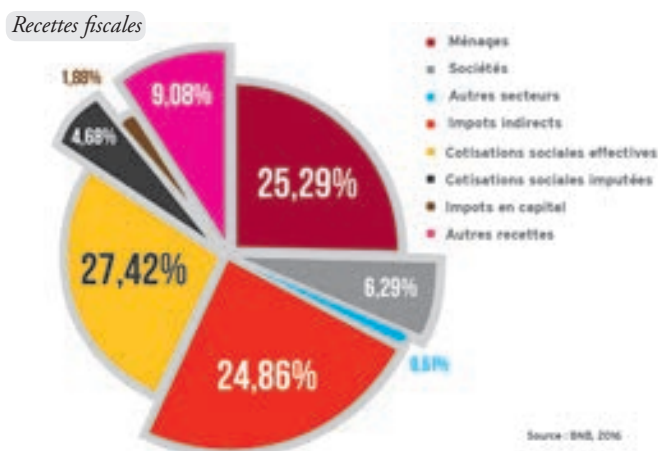
### Les recettes fiscales en chute libre !

Le gouvernement s'étonne de devoir trouver 4,2 milliards supplémentaires pour combler son budget. Le pays est riche mais l'État est de plus en plus pauvre. À quoi cela est-il dû ? Aujourd'hui, le travail fournit l'essentiel des recettes de l'État et le capital ne contribue que très peu aux finances publiques et à la protection sociale. C'est pourtant dans les services publics et dans la Sécu que ce gouvernement entend aller

chercher des recettes supplémentaires. En première ligne, nos pensions sont directement visées alors qu'elles sont déjà les plus basses d'Europe.

Les coûts de la sécurité sociale augmentent, mais au lieu d'aborder cette situation de manière équilibrée, le gouvernement se limite uniquement aux dépenses (en diminuant les prestations pour les soins de santé et en rendant plus difficile l'accès à la sécurité sociale) et de plus, il affecte les revenus à de nouvelles réductions de cotisations patronales de 32 % à 25 %.

De plus, aucun engagement n'a été demandé aux employeurs pour investir ces milliards prélevés dans la sécurité sociale. Les distribuer aux actionnaires ou les faire disparaître au Panama, peu importe. Lorsqu'on additionne la perte due au saut d'index et le blocage des salaires, la grande partie de la population est perdante. Pour les allocataires sociaux, la perte est la plus grande. Toutes les mesures d'austérité les frappent de plein fouet !



### Contre-feux

À toutes ces régressions, nous avons des dizaines d'alternatives à opposer et à proposer, dont le refinancement de nos services publics, une fiscalité fortement progressive et touchant tous les revenus ou une réduction du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire afin d'améliorer nos conditions de travail et de répartir plus également les fruits de notre travail.

La prospérité n'est en rien synonyme de bonheurs. Certainement pas si ce bien-être sert à la dégradation du cadre et des conditions de vie de l'homme et forme une menace pour la planète tout entière. Certainement pas si elle n'est acquise qu'au prix de l'exploitation des uns au profit de quelques autres !

Consultez le baromètre FGTB sur :  
<http://www.fgtb.be/-/barometre-socio-economique-2016>



## Les raisons de ta colère et de la nôtre

*Les mois passent, le gouvernement fédéral est toujours là et poursuit son travail de sape des services publics. Jamais un gouvernement n'avait mené une politique antisociale aussi violente alors que la crise précarise un nombre croissant de citoyens dans notre pays et en particulier à Bruxelles. Le 7 octobre, la CGSP manifestait à Wavre en front commun, pour rappeler les raisons de notre colère et notre détermination dans la défense des services publics.*

Malgré notre opposition argumentée et les différentes actions, manifestations, grèves, ce gouvernement chimérique s'entête, au mépris du dialogue social, à mettre en œuvre des politiques injustes qui atteignent tout d'abord les plus fragiles, mais qui touchent tous les citoyens dès lors qu'on s'attaque à cette richesse collective que sont les services publics. Nous leur disons : « attention ! » ; « stop ! » ; « vous allez trop loin ! » ; « on va se fâcher »... Et eux, ces messieurs-dames du gouvernement, ils s'entêtent, s'enferment, jusqu'à l'échec dans des politiques délétères qui ne rencontrent même pas les objectifs définis par leurs propres critères.

### Services publics et Sécurité sociale en danger

Le trou de 4,2 milliards qui apparaît dans le budget fédéral à l'heure du contrôle budgétaire aboutira à de nouvelles économies forcées dans les services publics. Une fois de plus, ces derniers serviront de variable d'ajustement, répondant ainsi aux diktats de la Commission européenne sur les normes de déficits budgétaires des États et à la quête insatiable de compétitivité exigée par les organisations patronales. Il faut dénoncer le carcan qu'impose le Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG) qui empêche tout État, de mener des politiques d'investissement et de relance. Pour régler les questions de compétitivité, il faut abolir les mécanismes qui organisent la concurrence entre territoires en Europe et qui conduisent à revoir sans cesse à la baisse les normes sociales pour se monter plus « compétitif » que son voisin. Cette logique est défavorable aux travailleurs qui s'en trouvent progressivement précarisés. Il faudrait au contraire développer l'harmonisation fiscale et sociale que nous réclamons depuis les débuts de l'Union européenne !

Non content de démanteler les services publics à travers des réductions de financement et d'effectifs, ce gouvernement de malheur se propose de faire des coupes sombres dans les branches de la Sécurité sociale. Après les exclusions du chômage ; le relèvement de l'âge de la retraite à 67 ans, voilà qu'il s'attaque aux malades par un moindre remboursement des soins de santé.

Dans le même temps, il prépare une réforme de l'impôt des sociétés qui abaisserait encore le taux moyen d'imposition vers les 20 %, privant en cela l'État de rentrées nécessaires à son bon fonctionnement. Il nous mène ainsi vers un système inégalitaire où la garantie sociale s'efface devant les privilèges des nantis !



### Les alternatives existent !

Nous résistons et nous opposons car nous défendons un véritable projet de société axé sur l'intérêt général et la solidarité. En matière d'emploi par exemple. À l'opposé du projet Peeters qui vise à permettre de travailler plus en assouplissant les règles de calcul du temps de travail, nous prôtons avec la FGTB un partage via une réduction collective du temps de travail. Cette approche est favorable à la réduction du chômage, au bien-être des travailleurs, aux recettes de l'État via les cotisations sociales et du même coup à la réduction des dépenses de l'assurance chômage.

Que faire d'un gouvernement borné qui applique des recettes qui s'avèrent inadéquates et qui malgré ce constat, s'acharne à les imposer ? Il faut en changer ! C'est pour cela que la CGSP-Bruxelles, avec les autres centrales de la FGTB continuera à mobiliser et à mener des actions. C'est bien son rôle de contrepouvoir. Dans une société réputée démocratique, « lorsque le gouvernement viole les droits du peuple, l'insurrection est pour le peuple et pour chaque portion du peuple, le plus sacré des droits et le plus indispensable des devoirs<sup>1</sup> ».

Rudy Janssens

Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles

1. Art. 35 de la Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen de 1793.

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





## Le Télétravail aux Chemins de fer belges

### Sensation de bien-être pour certains et discriminatoire pour d'autres

Depuis un certain temps, la direction des Chemins de fer belges réfléchissait à l'élaboration d'une organisation possible du travail en bureaux satellites régionaux ou à domicile.

Le résultat de cette réflexion fut présenté aux organisations syndicales en sous-commission paritaire du mois de septembre 2016.

Le compte-rendu et le développement présentés par l'autorité dirigeante, mais également la vision et la manière dont elle désirerait les mettre en application, n'ont pas surpris nos mandataires.

Leur projet n'est autre qu'un copier-coller de ce qui existe dans de nombreuses entreprises privées, mais aussi dans certaines institutions publiques. Actuellement, sans les avantages sociaux accordés par ces dernières à leur personnel exécutant leur charge de travail journalière, depuis leurs résidences personnelles.

La proposition, de travailler en bureau satellite ou à domicile, ne pourra excéder deux jours fixes par semaine, ces jours ne pourront être changés que moyennant accord écrit des deux parties.

Après un premier échange courtois, dans l'instance de concertation sociale sur le document présenté, la CGSP Cheminots a sollicité la création d'un groupe de travail pour discuter d'une série de points qui semblaient problématiques pour notre organisation :

- le télétravail sera-t-il autorisé à tout le personnel ?
- quid de la prise en charge de la connexion Internet,
- quid en cas d'accident au domicile durant la prestation,
- quid de l'accident sur le chemin du travail,
- définition de l'amplitude de la durée du travail,
- quid pour le personnel à mi-temps,
- quid en cas de conflits sociaux.

Après la réunion du groupe de travail, la CGSP Cheminots est en mesure de vous apporter les éléments d'éclaircissement précisés par la direction.

Le chef de division (adjoint) sera la personne qui autorisera le télétravail en fonction de la tâche et de la faisabilité.

La CGSP Cheminots a demandé un recours possible pour les agents en cas de refus, en Commission paritaire régionale, mais la direction n'a pas accepté.

Les directions ont refusé la prise en charge de la connexion Internet, justifiant que c'est le personnel qui est demandeur et pas les directions respectives.

En cas d'accident, vous devez prévenir immédiatement votre chef immédiat et faire constater les lésions à votre centre médical régional afin qu'une personne-ressource soit prévenue le plus tôt possible, ce qui évitera beaucoup de contestations et à défaut, par votre médecin traitant ou le service des urgences de votre hôpital.

Une autre question en rapport avec l'accident sur le chemin du travail fut également posée par notre organisation, quid lors de la conduite de votre enfant à l'école, en garderie, etc.

La réponse apportée est, si vous conduisez votre enfant à l'école ou en garderie, avant votre début de prestation à domicile, vous êtes considéré sur le chemin du travail et donc couvert.

Pour ce qui concerne la trame horaire du travail en bureau satellite ou à domicile, la société confirme que l'amplitude journalière sera la même que celle existante au bureau, sans pour autant générer de sursalaire.

Le personnel à mi-temps ne pourra pas faire de travail à domicile ou en bureau satellite, la direction s'y oppose formellement. Pour la CGSP Cheminots, nous trouvons que cette position ressemble à une forme de discrimination envers certains de nos collègues.

Enfin, la position négociée en cas de conflits sociaux le jour de télétravail, est que tout travailleur concerné devra, une semaine avant le début du conflit, faire savoir à son instance dirigeante son intention de travailler ou non.

La sous-commission paritaire nationale évaluera la mise en place et les refus éventuels après une période de six mois de l'entrée en vigueur effective de cette nouvelle forme de travail.

Voilà une présentation succincte des questions qui, durant toute la discussion au sein du groupe de travail, ont servi à nos représentants de fil conducteur à la réflexion des débats.

Malheureusement, la direction n'a pas été réceptive à tous nos arguments qui n'avaient qu'un but, permettre à tous les agents équipés ou non de connexion internet de pouvoir solliciter à charge des Chemins fer belges les moyens nécessaires leur permettant cette nouvelle forme de prestation, sans coût supplémentaire personnel.

La CGSP Cheminots a néanmoins marqué son accord à la sous-commission paritaire du 9 octobre et continuera à revendiquer pour tous un traitement équitable.

*Étienne Libert*  
Secrétaire général

## Sous-commission paritaire nationale

### Compte rendu de la réunion du 5 octobre 2016

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

- nous réitérons nos exigences en faveur de l'emploi statutaire. Dans ce contexte, nous nous interrogeons sur la décision de la SNCB de recourir à des recrutements d'agents commerciaux contractuels pour les besoins de Bruxelles ;
- nous intervenons au sujet du déménagement temporaire des agents du blok 6 de Gent St Pieters vers le blok 13 de Gent Zeehaven. À ce sujet, nous réclamons que des mesures identiques à celles instaurées en mars 2014 pour les agents du blok 27 de Mons soient mises en place (indemnité de déplacement, compensation en heures et organisation d'un transport) ;
- nous souhaitons des éclaircissements relatifs à la gestion électronique des absences (Harmony, Kiosk...). Selon certaines de nos informations, le choix du type d'absence des agents (C, JC ...) ne serait pas respecté et c'est l'agent du BLP qui déterminerait la nature de l'absence. Nous rappelons les dispositions réglementaires toujours en vigueur en matière de demande de congé ;
- nous rappelons les dispositions de l'avis 46HR/2016 en matière de congés collectifs. Celles-ci précisent que ce sont les Comités et Commissions paritaires régionaux qui fixent les modalités pratiques, telles le nombre de jours et les dates de congés. Elles se sont prononcées dans le respect de ces règles. Dès lors, nous ne pouvons pas accepter qu'une mesure unilatérale soit prise en vue de refuser systématiquement les demandes individuelles de congé introduites pour des périodes de congé collectif qui n'ont pas été retenues par ces comités et commissions ;

- nous revenons sur l'épreuve fermée d'assistant clientèle principal organisée en vertu de l'avis 28HR/2016. En effet, elle n'a abouti qu'à un nombre limité de lauréats (22 % selon nos informations). Nous nous interrogeons sur les raisons de ce faible taux de réussite et nous demandons qu'une épreuve supplémentaire puisse être organisée dans les meilleurs délais afin d'offrir une nouvelle chance aux candidats.

- nous insistons pour que les modalités d'octroi d'une indemnité vélo soient envisagées pour les agents des chemins de fer belges

Le Président répond :

- que c'est dans un souci de rapidité que des agents commerciaux non statutaires ont été recrutés pour les besoins de Bruxelles. Cela concerne 30 agents à temps plein et 35 agents à 20h/semaine.

Le représentant de la SNCB confirme qu'une épreuve passerelle sera organisée en vue de leur permettre de devenir agent statutaire.

Nous prenons acte de cette démarche, toutefois, elle n'aurait pas été nécessaire si le recrutement statutaire avait prévu initialement. De plus, nous soulignons qu'elle ne pourra s'appliquer qu'en faveur des seuls agents à temps plein.

- que les conditions du déménagement temporaire des agents I-TMS du blok 6 de Gent vers le blok 13 de Gent Zeehaven, seront examinées par le représentant d'Infrabel. Nous insistons pour que celles-ci soient identiques à celles instaurées en mars 2014 pour les agents du blok 27 de Mons (indemnité de déplacement, compensation en heures et organisation d'un transport) ;

- que la gestion électronique, telle entre autres Kiosk ou Harmony, des absences et l'octroi des jours

de liberté aux agents respecte les demandes des agents. Le représentant de la SNCB n'a pas connaissance de problèmes particuliers et le représentant Infrabel va examiner la situation mais à priori il n'est pas au courant de situations litigieuses.

- que les dispositions du RGPS 542 qui réglementent l'organisation des congés collectifs sont rédigées de façon ambiguë. En effet, selon lui, les agents des services centraux sont en congé durant la période entre Noël et Nouvel An, sans que l'avis de la CPR concernée ne soit requis. Dès lors, seuls les agents qui auront été autorisés par chef immédiat travailleront durant cette période.

Une discussion s'engage sur ce point et nous insistons pour que les CPR assument leur rôle en la matière.

- qu'une nouvelle épreuve d'assistant clientèle principal sera organisée prochainement. À notre demande, le représentant de la SNCB précise qu'en collaboration avec HR-Rail, il sera envisagé d'organiser une préparation (dont les modalités doivent encore être définies) avant cette épreuve ;

- qu'une réflexion est en cours au sujet de l'octroi d'une indemnité vélo et que le sujet reviendra en SCPN lorsqu'elle sera aboutie

#### Ordre du jour

##### 1) Approbation des PV n° 1164

Nous formulons quelques remarques notamment au sujet du sous-effectif des sous-chefs de gare voyageurs, de la fiche de travail instaurée à Infrabel, de l'attribution des Ca par YPTO pour les agents statutaires, des heures supplémentaires pour les rangs 3, les retards de train exceptionnels, du traçage des véhicules par Infrabel et la SNCB.

Au sujet des S/chst voyageurs, le contingent pour 2016 est fixé à 74, 62 recrutements ont été réalisés et Infrabel

cèdera 7 agents en 2016.

Toutefois, ces mesures ne seront pas suffisantes et nous insistons pour que des recrutements soient réalisés au plus vite.

En ce qui concerne, les fiches de travail utilisées à Infrabel, son représentant répond qu'elles doivent servir à mesurer la charge de travail des agents concernés afin d'éviter les surcharges !

Le représentant de la SNCB confirme que l'attribution des Ca des agents utilisés par YPTO se fait sous le contrôle de la ligne hiérarchique statutaire de la SNCB.

Le représentant de la SNCB confirme l'octroi de compensations en temps pour les agents rangs 3 qui effectuent des heures supplémentaires. Il demande de lui transmettre les cas qui posent problème.

Le président confirme qu'un document commun à la SNCB et Infrabel sera soumis à la SCPN concernant le traçage des véhicules.

Nous prenons acte de cette initiative mais insistons pour qu'entretemps aucune initiative isolée ne soit plus prise.

Au sujet de la validation des retards de train exceptionnels, le Président précise que les Chemins de fer belges ne souhaitent pas y réserver de suite favorable.

Ensuite, le PV est approuvé.

## 2) Document d'information – Transfert de la gestion des pensions au 1/01/2017

Le personnel du service des pensions comprend actuellement 46 agents. Trois d'entre eux partiront à la retraite en 2016. Il en reste 43 pour lesquels un nouveau poste doit être trouvé.

À partir du 1/01/2017, le nouveau bureau de paiements des pensions, sera composé de 8 agents.

Les 6 assistants sociaux « pensions » poursuivront leurs activités d'information au sein des points d'accueil.

Une cellule « pensions » sera créée pour

être le point de contact avec le SFP pour, entre autres, suivre l'évolution de la législation, assurer l'information des pensionnés et du personnel. Celle-ci devrait comprendre 4 agents.

Un agent (rang3) s'est porté candidat pour une mise à disposition au SFP.

22 agents devront être réutilisés sur d'autres postes, en tenant compte au maximum des préférences qu'ils ont exprimées à l'occasion de l'enquête réalisée. Les préférences vont principalement vers HR-Rail et plus précisément vers H-HR 35 et H-HR 36. Des possibilités ont été définies au sein de H-HR 3 pour une dizaine d'entre eux (p.ex. dans les CMR).

Pendant **une période transitoire de 3 mois**, des agents du bureau de calcul des pensions seront, sur **base volontaire**, envoyés en mission au SFP, en vue de finaliser de demandes de pension introduites en 2016 pour prise de cours début 2017 (jusqu'au 1/01/2017).

À l'heure actuelle, 6 agents du bureau de calcul des pensions et 1 du bureau de gestion ont accepté cette mission.

Nous intervenons pour demander à connaître les critères qui seront appliqués pour la réutilisation des agents.

## 3) Accidents du travail – Télétravail – Adaptation RGPS 572

Voir le résumé de la SCPN disponible sur notre site <http://www.cheminots.be>

## 4) Télétravail

Voir le résumé de la SCPN disponible sur notre site <http://www.cheminots.be>

## 5) Assistance juridique au personnel des Chemins de fer belges

Un document a déjà été présenté lors des SCPN du 6 juillet et 7 septembre 2016.

Il a été adapté et rencontre certaines de nos demandes, notamment quant au recours supplétif assumé par les organisations syndicales.

Une unanimité s'exprime pour approuver le document.

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

Nous rappelons notre position émise lors des dernières réunions : ce code constitue un règlement au sens du droit administratif (adopté unilatéralement, s'applique à tous en tout temps, sa violation est sanctionnable).

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

Le chapitre V nous semble assez mal-sain puisqu'il incite à la délation.

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

## 7) Modification des conditions d'accès au grade d'agent de la logistique

Voir le résumé de la SCPN disponible sur notre site <http://www.cheminots.be>

## 8) Prolongation du délai de validité de l'épreuve d'agent du triage annoncée par l'avis 179H-HR/2014

Voir le résumé de la SCPN disponible sur notre site <http://www.cheminots.be>

## 9) Modalités relatives à l'organisation d'une épreuve spéciale pour l'accès à l'emploi statutaire de soudeur industriel

Voir le résumé de la SCPN disponible sur notre site <http://www.cheminots.be>

## 10) Modalités relatives à l'organisation d'épreuves spéciales pour l'accès à certains emplois statutaires

Voir le résumé de la SCPN disponible sur notre site <http://www.cheminots.be>

## 11) Conditions d'accès aux grades de conducteur de train et conducteur de manœuvre.

Voir le résumé de la SCPN disponible sur notre site <http://www.cheminots.be>

## 12) Suppression de grades et spécialités – Grade amené à disparaître

Voir le résumé de la SCPN disponible sur notre site <http://www.cheminots.be>

### 13) Inaptitude professionnelle aux fonctions normales

Ce dossier a été présenté lors des réunions du 22 juin et du 7 septembre 2016.

Nous réitérons nos craintes quant à une application arbitraire et subjective des dispositions relatives à la déclaration d'inaptitude prononcée à l'initiative du chef immédiat (point A 3).

Nous souhaitons que cette disposition soit mieux précisée et encadrée, notamment par la mise en place d'une possibilité de recours.

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

HR-Rail propose d'appliquer 2 taux de traitement :

- 75 % pour les agents comptant moins de 15 ans de service ;
- 85 % pour les agents comptant plus de 15 ans de service.

De plus, HR-Rail souhaite fixer deux délais pour l'application de la démission d'office :

- 2 ans pour les agents comptant moins de 15 ans de service,
- 4 ans pour les agents comptant plus de 15 ans de service.

Après échanges de vues, nous demandons l'application d'un taux de traitement à 80 % pour les agents comptant moins de 15 ans de service.

De plus, nous suggérons l'introduction d'effets rétroactifs qui s'appliqueraient pour la période comprise entre l'application de la diminution du taux

de traitement encourue jusqu'à la date de réintégration sur un poste.

Nous demandons encore de prévoir une commission d'appel pour les cas litigieux, et réclamons la présence d'un observateur syndical lors des entretiens prévus.

Enfin, nous insistons encore sur toute l'importance de l'accompagnement de l'agent et de la formation en vue de la reconversion professionnelle.

Le Président propose d'examiner nos propositions et de représenter un document lors d'une prochaine réunion.

Prochaine réunion le 19 octobre 2016.

*Pierre Lejeune – Filip Peers*  
Secrétaires nationaux

## Groupe de travail Conducteurs et Conducteurs de manœuvre

### Lundi 12 septembre 2016

Il est proposé aux délégués présents à ce groupe de travail Conducteurs de trains - Conducteurs de manœuvre l'ordre du jour suivant :

1. Livret HLT.
2. Exigences linguistiques B1 pour les conducteurs de train.
3. Délai de préavis/indemnité de préavis pour les conducteurs de train.
4. Primes.

Après approbation de l'agenda, la réunion débute sous la co-présidence des secrétaires nationaux ayant en charge ces métiers, les camarades Ch. Martin et J. Cnudde.

### Rapport

#### 1. Livret HLT

Le groupe de travail Conducteurs de train de la régionale de Flandre orientale avait soumis cette problématique au Comité PPT 42300 à la fin 2014 suite à l'afflux de modifications en préparation des adaptations prévues

pour le livret HLT en juin 2015. Cette nouvelle version a été analysée minutieusement par le groupe de travail et chaque chapitre du livret HLT a fait l'objet de critiques portant sur la clarté, l'interprétation, les erreurs de traduction et les anomalies.

Ces conclusions ont une nouvelle fois été présentées à l'été 2015 au PPT 23000 et les membres du groupe de travail avaient été invités chez B-TR.2 pour donner des explications quant à leurs remarques.

Celles-ci avaient été déclarées recevables et, au mois de septembre 2016, la société a rédigé un mémento que nous allions à notre tour évaluer.

#### Débats

- *Il n'y a pas que le livret HLT mais aussi la quantité d'avis qui pourrait être mieux répartie selon nous. Sur base annuelle, ces modifications représentent un total de 7717 pages que chaque conducteur de train doit lire et, pire encore, de préférence sur son temps libre.*
- *Les conducteurs n'ont pas suffisam-*

*ment de temps pour lire et rentrer tous les messages dans IDA durant les 10 minutes prévues au début du service.*

- *Le livret en format A5 est toujours trop détaillé. De cette façon, on rejette toujours la responsabilité sur les conducteurs de train. Ce qui est lu est supposé connu ! De nombreuses modifications sont signalées de façon proactive, plusieurs mois avant leur entrée en vigueur, avant d'être finalement reportées.*
- *Les différentes interprétations du personnel d'encadrement en formation permanente ne permettent pas d'avoir plus de clarté.*
- *Lors des formations permanentes, il vaudrait mieux se concentrer davantage sur les sujets qui ont été modifiés et qui sont les plus importants.*
- *La différence quantitative de règles dans les pays voisins et chez les opérateurs privés est frappante. Les sociétés concurrentes n'ont pas de livret HLT. Pourquoi ne pas imaginer une telle situation pour nous ? Ils roulent en se basant sur le RSEIF.*
- *Les formations permanentes sont moins nombreuses qu'avant et sont*

moins bien structurées. (1 formation permanente par semestre). Le tsunami des modifications n'est plus tenable. La qualité de ces formations permanentes n'est plus la même dans toutes les CTC. Le livret HLT est décrit comme sujet à interprétation par l'encadrement et donc, il l'est aussi pour les conducteurs de train.

- Il faut mettre un terme à ces modifications incessantes. Trop, c'est trop !
- ETCS en est un bel exemple. On tente d'instaurer un seul et même système de sécurité en Europe. Nous remarquons qu'il existe différentes modalités d'utilisation des engins moteurs de la SNCB, ce qui demande à nouveau des adaptations en termes de connaissance du matériel et en cas de dépannage.
- Le livret HLT est trop complexe pour l'examen triennal.
- Pourquoi ne pas procéder à une uniformisation de l'examen triennal ?
- Pourquoi ne pas avoir des questions connues à l'avance ? Comme c'est le cas pour les accompagnateurs de train.
- L'objectif est de rendre le livret HLT plus transparent, mais on ne voit pas vraiment de résultat. Que du contraire.
- Parfois, l'interprétation différente est aussi due à un problème de traduction. Les très nombreuses modifications qui se succèdent sont au cœur du problème.

### Secrétaires nationaux

#### Christian Martin et Jozef Cnudde

Nous sommes déjà intervenus sur ce dossier, en interne comme en externe, au niveau politique et auprès d'ETF.

Nous rencontrons le politique (Membres de la Commission Infrastructure de la Chambre) la semaine prochaine pour évaluer ce dossier de façon approfondie et pour faire bouger les choses.

Un groupe de travail au sein du CNF (le Conseil National de Formation) a déjà été mis en place afin d'examiner le problème de près. La Société doit également surveiller le niveau des formateurs pour apporter un peu de soulagement.

Suite aux grèves récentes, nous avons également constaté que les opérateurs

d'Infrabel ne suivaient pas la réglementation. Il est crucial d'obtenir une certaine uniformité entre le gestionnaire de l'infrastructure (GI) et l'entreprise ferroviaire (SNCB) en vue de garantir la sécurité de nos voyageurs.

Nous allons porter à l'attention des instances compétentes cette différence dans les formations entre Infrabel et la SNCB.

**Tous les participants reçoivent une copie de la brochure « Keep it simple » (projet CGSP). Nous demandons à chacun de l'analyser minutieusement et de transmettre ses remarques et/ou conclusions pour le 30 septembre 2016 au plus tard.**

## 2. Compétences linguistiques niveau B1

Depuis 2014, il est exigé des conducteurs de train qu'ils atteignent le niveau B1 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Auparavant, un « reconnaissance » A3 suffisait. Lors du CNF du 18 janvier 2016, un représentant de B-TR.2 a donné quelques mots d'explication concernant ce changement.

Non seulement les conducteurs de train doivent pouvoir attester de leurs compétences linguistiques lors de l'examen triennal en répondant à des questions écrites et orales portant sur des matières inhérentes aux chemins de fer, mais le personnel qui fait passer cet examen doit aussi disposer des compétences nécessaires (B2).

### Débats

- Un collègue francophone affirme qu'il dispose de la certification nécessaire au niveau de ses connaissances linguistiques, mais force est de constater qu'il n'a jamais été contrôlé pour voir si elles étaient suffisantes.
- Un collègue néerlandophone affirme que le conducteur de train doit s'exercer individuellement, ce qui semble très étrange. Même l'encadrement n'est pas préparé à cela.

### Secrétaires nationaux

#### Christian Martin et Jozef Cnudde

Il y a un problème, nous n'allons pas le nier. Il est également exigé du person-

nel des cabines de signalisation de Bruxelles qu'il soit bilingue.

Nous devons néanmoins éviter que ce soit le Selor qui contrôle cette compétence à terme. Il est important que les procédures de sécurité soient effectuées dans les deux langues, tant par le personnel de bord que le personnel du gestionnaire de l'infrastructure.

La nouvelle réglementation stipule que le conducteur de train doit pouvoir s'exprimer, oralement et par écrit, au sujet des procédures inhérentes à la sécurité des chemins de fer. Cette nouvelle réglementation ne fait plus la différence. Les rapports écrits d'incidents peuvent également être réalisés de façon phonétique.

Personne n'exige (pour l'instant !) un rapport grammaticalement correct.

S'agissant de la communication orale, le plus important est de comprendre son interlocuteur.

Le SPF est intervenu récemment lors d'un incident avec un conducteur de train français, qui ne parlait pas néerlandais, à Gand Zeehaven. Il n'est plus toléré sur le territoire tant qu'il ne possède pas les compétences linguistiques requises. Le SPF effectue bel et bien de tels contrôles.

**Nous interrogerons la Société afin de savoir comment cela sera appliqué chez B-Logistics.**

La Société a également examiné la possibilité d'exiger que l'intéressé maîtrise aussi l'autre langue lorsqu'il est recruté. Nous étions d'accord d'en débattre à condition que cette exigence s'accompagne de l'octroi de la prime linguistique que reçoivent également les accompagnateurs de train. Puis, soudainement, ce n'était plus sujet à discussion.

Toutefois, nous ne pouvons ignorer cet aspect multilingue et nous devons trouver une solution. Nous ne pouvons tomber dans le piège tendu par un parti politique actuellement au pouvoir et lui permettre ainsi de réaliser son rêve : garder les trains flamands en Flandre et les trains francophones en Wallonie, ce serait aller trop loin.

## Débats

- En Wallonie, l'encadrement n'est pas totalement disposé à certifier. Ce sujet a déjà fait l'objet de plusieurs discussions dans les différentes CTC du sud du pays. Si le bilinguisme devient effectivement une compétence requise, la Société doit donner cours dans les deux groupes linguistiques. C'est tout de même aussi le cas pour les accompagnateurs !
- Une des éditions précédentes de Connect mentionnait que le personnel administratif pourrait avoir la possibilité de suivre des cours le samedi afin d'apprendre l'autre langue nationale. Les conducteurs de train, se sentent à nouveau laissés pour compte. On exige d'eux qu'ils soient bilingues alors qu'aucune formation digne de ce nom ne leur est accordée, ce qui est quand même inimaginable.

## Secrétaires nationaux

### Christian Martin et Jozef Cnudde

Il ne s'agit ni d'une mesure imposée par la Société ni d'une mesure imposée par l'État belge, mais d'une mesure européenne ayant pour but de soumettre l'ensemble du trafic ferroviaire à la même réglementation linguistique.

Cela sent le protectionnisme entre les grands acteurs du trafic de marchandises afin d'en exclure d'autres de leurs propres réseaux (Par ex, l'Italie voulait le B2 pour tous, conducteurs et formateurs).

Actuellement, il est déjà prévu de donner des formations en langue d'environ 4 à 5 jours au cours des formations permanentes en vue d'atteindre le niveau B1.

## Débats

- De plus en plus de termes anglais sont utilisés dans notre HLT. Ne vaudrait-il pas mieux réagir à ce propos ?
- En ce qui concerne les formations linguistiques sommaires qui pourraient être données lors des formations permanentes, les participants sont assez formels. Ces initiatives linguistiques très furtives sont données la plupart du temps à la fin des journées de formation et exclusivement à ceux d'entre eux qui sont les plus forts en langue.

- On ne parle pas d'obligation. On y consacre donc très peu d'attention. Ce n'est rien de plus qu'un acte de présence.
- Il y a toujours des avantages et des inconvénients. Si le bilinguisme devient effectivement une exigence, cela pourrait exploser en pleine figure des conducteurs et ceux-ci pourraient être obligés de passer des examens au Selor.
- Au dépôt de Bruges, il n'y a pas d'exigence de bilinguisme (nous ne traversons pas la frontière linguistique) mais elle fait pourtant partie de l'examen triennal. Certains conducteurs refusent mais alors ils sont perçus comme des cas difficiles.

## Secrétaires nationaux

### Christian Martin et Jozef Cnudde

Il s'agit effectivement d'une discussion difficile qui sera aussi encore menée au niveau national. La situation sera évaluée lors d'un prochain groupe de travail.

## 3. Délai de préavis/indemnité de préavis

### Secrétaires nationaux

#### Christian Martin et Jozef Cnudde

Depuis quelques mois, une modification est d'application au niveau des formalités lorsqu'un conducteur de train veut démissionner de la SNCB en tant que conducteur de train. Le délai de préavis est passé à un an. De plus, lorsqu'il compte moins de 10 ans de grade, il doit payer « l'indemnité de rendement ».

Nous sentons la frustration et l'agitation qu'entraîne ce changement sur le terrain, plus important au Nord qu'au Sud du pays.

L'objectif premier de cette mesure était d'éviter qu'un grand nombre de conducteurs formés par la SNCB ne parte pour la concurrence, alors que leur formation demande beaucoup de temps, de fonds publics et d'efforts. Lorsque cette mesure a été approuvée, il avait été présupposé que chaque démission de ce type serait évaluée en fonction de sa nature.

Lors de la dernière sous-commission paritaire, M. Hastir, responsable B-HR, avait indiqué que, suite à l'affaire portée devant le Conseil d'État par plusieurs

organisations syndicales, il ne prendrait plus aucune décision avant que le jugement ne soit rendu.

Par conséquent, tous les dossiers de conducteurs de train démissionnaires sont mis en attente, ce qui est néfaste pour différents dossiers de ces membres du personnel. Ils campent sur leur position, bien que nous voulions apporter certaines nuances. Nous estimons toujours qu'il s'agit d'une bonne mesure de défense pour les conducteurs de train qui désirent rester à la SNCB. Elle permet également de préserver l'emploi au sein des Chemins de fer belges.

## Débats

- Il est vrai que la formation est onéreuse. Mais pourquoi ne pas augmenter l'indemnité de licenciement au lieu de mettre un délai de préavis aussi long ? Beaucoup de militants ACOD estiment que nous nous sommes tirés une balle dans le pied en l'approuvant.

## Secrétaires nationaux

### Christian Martin et Jozef Cnudde

Nous sommes dans l'impasse. Les grandes sociétés privées concurrentes réagissent souvent rapidement en fonction de leurs livres de commandes. Elles paient l'indemnité de préavis avec le sourire, peu importe son montant. Leur but est de trouver du personnel qualifié en très peu de temps. Si nous pouvons les contrer grâce à un long délai de préavis, la plupart du temps, elles se retirent. Nous protégeons ainsi notre propre emploi et, par conséquent, les conditions de travail de nos conducteurs de train SNCB.

En Flandre, cela fait grand bruit, certains parlent d'une prise d'otage des conducteurs de train et utilisent d'autres termes tout aussi forts, ce qui est complètement hors contexte. Au Sud du pays, on tient moins cette discussion. La concurrence se concentre sur le trafic entre les ports, et ceux-ci se situent essentiellement en Flandre.

Nous ne sommes pas non plus heureux du refus de HR de ne plus faire

de distinction entre les différents dossiers de départ. Nous allons faire de notre mieux pour tenter d'obtenir un délai de préavis raisonnable, en fonction de la nature de la demande.

### Débats

- *Pourquoi l'employeur n'envisage-t-il pas d'améliorer les conditions de travail, qui sont peut-être à l'origine de la vague de démissions des conducteurs de train ? Les conducteurs par exemple sont toujours lésés en ce qui concerne l'interruption (partielle) de la carrière, pour ne citer qu'une des raisons des départs.*

**Jozef Cnudde** : Nous l'avons déjà souligné lors de plusieurs Commissions paritaires régionales (CPR) et nous avons l'impression qu'on ne peut pas s'attendre à de véritables progrès sur ce dossier.

- *Qu'en est-il des droits de pension en cas de démission ?*

**Jozef Cnudde** : lorsqu'un agent part travailler chez un opérateur privé, il perd automatiquement les conditions favorables dont bénéficie le personnel roulant de la SNCB.

- *Qui dit meilleures conditions de travail dit aussi une sensible augmentation de la prime pour les conducteurs de train. Qu'en est-il de cette augmentation de la prime ?*

### Secrétaires nationaux

#### Christian Martin et Jozef Cnudde

Elle était prévue dans le protocole d'accord. Nous n'avons pas abouti (nous n'avons pas approuvé le protocole d'accord) et, s'agissant de la prime de monitorat, nous n'avons pas non plus de bonnes nouvelles à transmettre.

### Débats

- *À Anvers Nord, la mesure est soutenue. Mais le délai de préavis n'est pas le plus grand problème. Le livret HLT, l'incertitude du maintien de la Caisse des Soins de santé, l'éventuelle perte des tantièmes, la problématique des pensions qui, jusqu'à présent, reste trop vague et ce, pour l'ancienne génération comme pour la nouvelle, sont des mesures plus importantes encore. Certains participants sont surpris que beaucoup considèrent l'indemnité et le délai de préavis comme un point de*

*rupture, alors qu'ils constatent que le personnel de LFS n'a plus d'avenir au sein de la SNCB.*

- *S'agissant des raisons qui poussent les conducteurs de train à partir, leur démarche relève avant tout d'un aspect financier. Chez un opérateur privé, cela fait une sacrée différence. L'emploi statutaire, plus intéressant, les meilleures conditions de pension, les structures plus intéressantes et la sécurité d'emploi disparaissent au vu des conditions financières que la jeune génération considère comme plus importantes.*
- *Les critères de recrutement stricts, les conditions de travail et les conditions de pension plus favorables d'un conducteur de train d'aujourd'hui diffèrent peu des conditions auxquelles il a droit auprès d'un opérateur privé, mais le salaire plus intéressant le pousse indiscutablement à aller dans le privé.*

### Secrétaires nationaux

#### Christian Martin et Jozef Cnudde

Nous soutenons toujours la mesure, mais soyons honnêtes. Les conditions de travail des conducteurs de train doivent être améliorées. C'est une remarque justifiée. Nous le demandons toujours. Le taux de recrutement doit rester le même afin d'offrir à nos conducteurs de train les conditions de travail qu'ils méritent.

Ces mêmes mesures (délai et indemnité de préavis) sont également appliquées dans des entreprises privées afin d'éviter que leur savoir-faire ne s'échappe et parte à la concurrence. Mais quand cela se passe chez nous, d'aucuns affirment que nous les prenons en otage. (?)

Cette mesure, que nous avons introduite il y a quelques années et qui avait alors été acclamée par le corps des conducteurs de train, a pour but de contrer les opérateurs privés. Nous continuons à le faire et nous nous battons pour l'ensemble des travailleurs des Chemins de fer belges.

Peut-être devons-nous insister pour mieux expliquer cette « contrainte » lors du recrutement des conducteurs de train.

### Invité : un représentant BTR.02

Celui-ci donne quelques explications sur les problématiques suivantes :

#### Livret HLT (Keep it simple)

La mise en œuvre du mémento va très certainement permettre d'obtenir un livret HLT plus transparent. Il prendra effet en septembre de cette année. Disponible tant en version papier que sur IDA.

### Débats

- *Formation permanente trop peu fréquente. Trop de slides. Pas de structure. La qualité des formateurs est remise en question.*
- *Différentes interprétations du personnel de l'encadrement. Le cours portant sur la nouvelle procédure de départ date d'il y a plus d'un an. Ni ITRIS ni IDA ne sont prêts.*

Les jours de formation permanente diminuent année après année. Plus d'explications concernant les changements de notre réglementation. Les conducteurs de train ne disposent pas suffisamment de temps pour discuter des 100 slides qui traitent uniquement de ces modifications.

- *Il y aurait plus de 7 000 pages modifiées à « découvrir et peut-être apprendre ». Et tout cela en 5 jours de formation permanente pour l'examen triennal et ce, en plus des cours de langue ?*
- *La fréquence de la FP est-elle adaptée aux modifications ? Non, plus depuis 2 ans.*

**Le représentant B-TR.02 en prend bonne note.**

#### Nouvelle procédure de départ DICE

- *A du retard mais ça arrive.*

#### Les anomalies entre les procédures :

- *Les procédures de formation Infra-bel-SNCB sont totalement différentes comme par exemple à la règle de « la marche à vue ».*

**Le représentant B-TR.02 en prend bonne note.**

#### Bilinguisme

Comment B-TR.2 va-t-il mettre en place les nouvelles règles ? Il n'y a pas assez de formateurs

capables de donner cours pour répondre aux nouvelles exigences linguistiques.

- *Un groupe de travail se penche sur les modalités d'exécution. Est-ce que les fiches seront plastifiées ou non ?*

**Le représentant B-TR.02 :** À l'avenir, cela ne se fera plus au signal mais via le GSM-R.

- Le niveau B1 est requis. La Société est néanmoins obligée d'aider les conducteurs en organisant des formations pour pouvoir atteindre ce niveau !

Niveau impossible à atteindre en une petite heure de cours lors de la formation permanente.

**Le représentant B-TR.02 :** Beaucoup auront besoin de cours de langue adéquats, tant les formateurs que les conducteurs.

Des cours de langue seront donnés lors des prochaines formations permanentes.

- La règle prête à confusion dans l'attribution des primes de bilinguisme par rapport aux différents rôles linguistiques.

**Le représentant B-TR.02 :** Une personne qui maîtrise une deuxième

langue recevra une prime, ce qui ne sera pas le cas d'une personne unilingue. Une solution à la belge. Nous devons organiser cela par dépôt pour que tout le monde ait l'occasion d'obtenir la prime de bilinguisme.

#### Prime de productivité

Fait partie du protocole que la CGSP-ACOD n'a pas signé.

#### Prime de monitorat

##### Secrétaires nationaux

##### Christian Martin et Jozef Cnudde

Nous sommes parvenus à un préaccord avec Jan De Geijselaer après concertation avec Frank Windmolders, General Manager. C'est pourquoi nous devons rester autour de la table pour trouver une solution durable.

*Remarque : il faut avant tout confirmer la reconnaissance du moniteur grâce à une formation spécifique. La responsabilité d'un conducteur de train par rapport à un conducteur en formation peut parfois être un frein pour certaines personnes, qui ne veulent pas se porter volontaires. Les désignations des moniteurs devraient être soumises à certaines conditions et, après un incident, le conducteur de train ne devrait pas être considéré comme le*

*seul responsable et être sanctionné. C'est ce qu'ils craignent actuellement.*

#### Les recrutements

- Les recrutements locaux dans la région de Mons deviennent problématiques.

**Le représentant B-TR.02 :** Nous sommes conscients de ces difficultés dans le cadre du recrutement de nouveaux conducteurs de train. Nous travaillons d'arrache-pied pour améliorer la situation.

#### 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 ?

Les réponses du représentant BTR.02 concernant l'humanisation de la profession, le temps de préparation et la problématique LFS seront publiées dans la Tribune du mois prochain ou d'ores et déjà sur notre suite [www.cheminots.be](http://www.cheminots.be)

*Christian Martin  
CGSP Cheminots*

## SOMMAIRE

### Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • Ceci n'est pas un budget !
- 4 / Dossier • Un mal sournois ! Les RPS
- 7 / Économie • Le baromètre de la FGTB : notre qualité de vie au peigne fin
- 8 / IRB • Les raisons de ta colère et de la nôtre

### Infos CHEMINOTS

- 9 / Édito • Le Télétravail aux Chemins de fer belges  
Sensation de bien-être pour certains et discriminatoire pour d'autres
- 10 / Sous-commission paritaire nationale  
Compte rendu de la réunion du 5 octobre 2016
- 12 / Groupe de travail Conducteurs et Conducteurs de manœuvre

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

[www.cheminots.be](http://www.cheminots.be)



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

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