

TRIBUNE

CHEMINOTS

CGSP

FGTB Services Publics



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

JUILLET-AOÛT
2015

71^e année - n°7 - juillet-août 2015 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour: CGSP, place Fontaines, 9/11 1000 Bruxelles

Indigestion?



Non!!!

...gestion!!!

ceylebertrand
@cartoonbase.com

DOSSIER P. 4



ÉDITO

Ce n'est qu'un début...
Ils continuent
les dégâts

P. 3



LE MOT QUI PUE

Tax Shift et
Werkbaar werk

P. 7



CHEMINOTS

Nous sommes comme
« Sœur Anne »

P. 9

Primes syndicales

Rappel – Demande duplicatas 2014 !

Depuis 2012, votre service du personnel ne peut plus vous fournir de duplicata, même si votre formulaire a été égaré, si vous ne l'avez jamais reçu ou s'il contient des erreurs structurelles. Si vous vous trouvez dans une telle situation et que vous avez droit à une prime syndicale, deux possibilités s'offrent à vous :

- soit vous contactez par mail ou par téléphone votre régionale, votre délégué, votre secteur ou vous vous rendez directement sur place pour informer la CGSP de votre problème ;
- soit vous envoyez un mail à l'asbl Prime syndicale via l'adresse : sec.asbl-vzw@cgspacod.be. Vous y mentionnez votre nom, prénom, date de naissance, numéro de membre de la CGSP si vous le connaissez, la référence de votre (vos) employeur(s) en 2014 et les dates éventuelles d'entrée en service et de fin pour l'année de référence.

Nous vous ferons alors parvenir un formulaire de remplacement que vous devez nous renvoyer corrigé, complété et signé. Dès réception de celui-ci, nous entamerons les démarches administratives auprès du Secrétariat de la Commission des primes syndicales afin que le paiement soit effectué.



DEBT OVER !

4^e Université d'Été du CADTM Europe

Du 11 au 13 septembre 2015

La Marlagne (Namur) - Belgique

25 ans que la dette nous casse la tête...

<http://cadtm.org/DEBT-OVER-4e-universite-d-ete-du>

DANS NOS RÉGIONALES

Charleroi

Musée du Doudou

La Commission intersectorielle des Pensionné(e)s (CRIP) organise un voyage le mercredi **23 septembre** au musée du Doudou, Jardin du Mayeur, Grand-Place à Mons.

Midi : repas sur la Grand-Place.

Après-midi : visite de l'Hôtel de Ville de Mons ou après-midi libre.

Départ : 9h au coin des rues de la Villette et Libioulle, derrière la gare de Charleroi Sud.

Retour : vers 19h à Marcinelle.

Coût : 39 € pour les affiliés et 43 € pour les sympathisants.

Inscription à l'accueil : 071/797 111.

Versement sur le compte de la CRIP BE39 0882 6941 9919 (BIC GKCCBEBB) avec la mention « Doudou Mons » pour confirmer la réservation et ce, pour le **10 septembre au plus tard**.

Attention au changement de n° de compte, seules les inscriptions confirmées par le versement seront prises en considération.

Renseignement : Alphonse Vanden Broeck 0495/34 09 28.

Hainaut occidental

Horaire d'été

Du mercredi 1^{er} juillet au vendredi 28 août inclus, nos locaux sis place Verte, 15 à Tournai seront accessibles :

- de 8h à 15h, du lundi au jeudi ;

- de 8h à 12h le vendredi.

Avant tout déplacement, veuillez prendre contact au 069/22 61 51 afin de vous assurer de la présence de votre responsable de secteur.

Congrès statutaire 2016

Le secteur AMiO organisera (en ses locaux – place Verte, 15 à Tournai) son Congrès statutaire le 24 septembre 2015 à 9h30.

Huy

Horaire d'été

Durant les vacances d'été, nos bureaux seront fermés du lundi 3 août au vendredi 14 août inclus.

Ce n'est qu'un début... Ils continuent les dégâts

En quelques jours, l'actualité a donné quelques bons exemples de ce que devient le service public. Une panne électrique à Belgocontrol et l'ensemble du ciel belge s'arrête. À cette occasion, il est intéressant qu'aucun média n'ait parlé de prise d'otages des passagers alors qu'aucun préavis n'avait alerté ces victimes de l'incurie de nos politiques. Dans le même temps, au moins deux jours de suite, et alors que les magistrats et les syndicats l'annonçaient depuis des semaines, voire des mois, le Palais de Justice de Bruxelles, le premier du pays, est resté fermé. Certains prévenus ont été relâchés tant la justice belge ne parvenait plus à assurer un minimum de décence au fonctionnement judiciaire...

Le 1^{er} juin, quelques jours après la dernière cabine téléphonique en Wallonie, Proximus faisait démonter la toute dernière de Belgique à Anvers.

Inéluctable, me direz-vous ? Non ! Simplement une décision politique de ne plus imposer ce service public à l'entreprise. En Suisse, en Grande Bretagne, par exemple, chaque village est encore doté de cabines téléphoniques. Elles ne sont plus rentables depuis longtemps mais même le pays de Margareth Thatcher a décidé de laisser ce service public.

Enfin, la SNCB vient d'annoncer la fermeture de 33 guichets, dont 14 en Wallonie, à l'horizon de 2016. Certaines lignes seront totalement dépourvues de guichets.

Ce genre d'incidents ou de décisions va se multiplier ! Dans les communes, on racle les fonds de tiroirs, on licencie du personnel, on n'en remplace plus d'autres, on réduit ou supprime des subventions aux secteurs social ou culturel. Cette dynamique, déjà engagée sous le précédent gouvernement, se démultiplie depuis l'arrivée du De Wever's boy, Charles Michel.

On pourrait parler aussi des black-out énergétiques qui s'annoncent. Il y a encore quelques années, il y avait un plan national d'investissement contraignant et donc pas de risque de pénuries. Electrabel ferme ses outils jugés pas assez rentables (ils le sont pourtant !) puis crie au danger de pénurie. La politique du laisser-faire et l'opacité de la ministre sur ce dossier sont scandaleuses.

C'est pourquoi, dès la rentrée, nous devons repartir au front ! Si possible en front commun. Si possible au nord et au sud du pays.

Ils vont continuer les dégâts, n'en doutons pas ! Nous devons continuer le combat pour les en empêcher.

Bien sûr, une grève générale serait souhaitable. Bien sûr, une journée n'est pas assez mais l'unité de la lutte des travailleurs est encore plus importante ! Il faut un nouveau plan d'actions dès la rentrée pour expliquer à nouveau tous les enjeux qui nous font face et convaincre que, oui, la lutte vaut la peine ; que, oui, nos actions, même quand elles ne sont pas aussi dures que nous le voudrions, sont cependant efficaces.

Il n'y a qu'à voir les réactions des libéraux francophones ou des partis flamands quand nous les dérangeons dans leurs petites réunions. À tous les étages, ce ne sont que menaces contre les représentants syndicaux, contre le droit de grève, voire même parfois le droit de réunion.

Ce n'est évidemment pas une ou deux journées qui peuvent faire reculer ou tomber ce gouvernement mais la multiplication des journées d'action et de grèves peut nous faire marquer des points si nous savons mettre la population de notre côté.

Ce gouvernement veut diviser les travailleurs. À nous de les unir !
Dans l'unité et dans l'action, continuons le combat !

La société malade de la gestion

Dans le cadre de ses Grandes conférences syndicales, la CGSP wallonne s'est interrogée sur les modes de gestion actuels qui induisent les dérives d'une société littéralement malade de la gestion. Un phénomène qui n'épargne malheureusement pas les services publics confrontés à l'idéal managérial.

Pour y réfléchir, elle a invité, le 17 mars dernier, le sociologue clinicien Vincent de Gaulejac, précisément auteur de *La société malade de la gestion* et la politologue Béatrice Hibou, auteure de *La bureaucratie néolibérale*.

Un système qui rend fou !

« Nous sommes confrontés à un capitalisme paradoxant » ! D'emblée, Vincent de Gaulejac définit le problème : un système qui rend fou et qui adresse constamment au travailleur des injonctions paradoxales comme, par exemple, le fait de devoir faire *plus* avec *moins* ou d'être *libre* de travailler 24h sur 24 ! Ces nouveaux avatars du travail induisent une perte de sens ainsi qu'une perte de l'amour du métier qui se traduisent souvent par un malaise, des dépressions, un épuisement professionnel. En 2014, pas moins de 19 000 travailleurs étaient victimes d'un *burn-out*. Et bien entendu, malgré de nombreux stéréotypes à ce sujet, ces symptômes touchent également le secteur public.

Cette évolution gestionnaire promeut la culture de la haute performance, le management par l'objectif et n'a pas d'autres buts que d'exploiter les travailleurs. Mais avec cette particularité de tout faire pour obtenir son consentement, sa *participation*.

Alors que le taylorisme (traduit au cinéma par *Les Temps modernes* de Charlie Chaplin) visait à discipliner les corps, à les rendre utiles, dociles et productifs, le pouvoir managérial s'applique à solliciter de la même manière notre conscience, notre esprit, notre *psyché*. Ainsi, si les travailleurs sont davantage libres, s'ils peuvent organiser leur travail et leur temps de travail comme ils l'entendent, ils doivent en retour apporter des résultats. Ce système fonctionne à l'adhésion, à la mobilisation psychique. Petit à petit, insidieusement, les normes requises finissent par être intériorisées. Bienvenue dans le monde de l'autonomie contrôlée !

Le capital humain, nouvelle chair à canon

Cette culture de la haute performance préconise le modèle de l'excellence mais il incite ainsi les travailleurs à optimiser leurs *chances*. En effet, les travailleurs deviennent responsables des objectifs qui leur ont été fixés. Une telle situation, une telle gestion du *capital humain* (pour reprendre cette novlangue

managériale) est à l'origine d'une tension psychique maximale. À ce sujet, d'un point de vue sémantique, le passage de la notion de *personnel* à celle de *ressources humaines* est tout sauf anecdotique. En effet, les finalités, d'un point de vue idéologique, sont ainsi renversées : l'humain devient un moyen et la fin, c'est l'entreprise !

Ce renversement concerne également l'organisation politique de la société où cette dernière se met, elle aussi, au service de l'entreprise. Comme ces glissements le montrent, et bien qu'elle prétende le contraire, rien n'est moins idéologique que la gestion. « *Sous une apparence objective, opératoire et pragmatique, la gestion managériale est une idéologie qui traduit les activités humaines en indicateurs de performance, et ces performances en coûts et bénéfices* »¹

La meilleure illustration de ce retournement de situation est caractérisée par le fait que le stress (qui découle de ce mode de gestion) est présenté et géré comme une externalisation des problèmes.

Toujours plus !

Ce mode de fonctionnement touche toute la société ! Ainsi, le monde de la politique est littéralement contaminé par la gestion (il s'occupe par exemple de *l'emploi* et non du *travail*) et il est promulgué notamment par la *European Foundation for Quality Management* (qui, en effet, oserait s'opposer à la qualité ?). Cette fondation préconise *l'excellence durable* (un oxymore tout aussi magnifique que la *vulnérabilité robuste* requise des managers).

Ce concept d'excellence durable, outre qu'il s'avère impossible, est également délétère. Effectivement, s'il s'agit d'être hors du commun durablement, que devient alors ce qui est commun (la société) ? En somme, « *la société devient une vaste entreprise qui intègre ceux qui lui sont utiles et rejette les autres.* »²

Par ailleurs, ceci produit un monde en tension permanente : l'excellence produit l'exclusion et la dépression n'est autre que l'agressivité que l'individu retourne contre lui-même. Dans ce modèle de société, l'existence sociale dépend du mérite. Il appartient alors au travailleur à trouver ses propres justifications et à s'accommoder de la contrainte si elle est jugée incontournable. Et si la logique de cet idéal managérial ne recouvre pas toute la réalité, il faut alors adapter la réalité aux indicateurs...

Malaise dans la société

Un autre phénomène intéressant est la concurrence des normes. Toutes n'émanent pas du monde managérial et leur compréhension n'est pas la même pour tous. Partant,

S'il s'agit d'être hors du commun durablement, que devient alors ce qui est commun ?

les normes peuvent devenir le nouveau lieu de l'affrontement politique. Force est toutefois de constater que la psychologisation du travail social entraîne une dépolitisation de ce dernier et ce constat soulève deux questions : où pouvons-nous alors encore trouver des lieux de militance et où pouvons-nous placer le curseur ?

Dans un système qui rend fou par les injonctions qu'il donne, et alors que tout ne peut être quantifié, les outils de gestion ont été construits pour traduire en chiffres la production.

Ainsi, le raisonnement de la compétitivité semble être d'une logique implacable mais c'est la compétitivité elle-même qui est destructrice d'emploi ! Citons par exemple les contrats zéro heure.

Une posture difficile

Sur ce sujet du mal-être au travail, les syndicats sont dans une posture difficile. Les militants doivent produire une alternative mais la culture syndicale les a habitués à lutter pour des revendications matérielles ! Face à cette évolution d'une conflictualité sociale vers une conflictualité psychique, les travailleurs veulent avant tout autre chose être écoutés. Broyés par une bureaucratisation néolibérale – c'est ainsi que Béatrice Hibou nomme le capitalisme managérial – les travailleurs des services publics sont soumis, autant que leurs collègues du privé, à une forme de liberté contrôlée. Les objectifs de performance remplacent ainsi le contremaître d'antan. Cette universalisation, cette indifférenciation entre le public et le privé traduit l'exercice d'une certaine domination. Comme Vincent de Gaulejac le soulignait, ce mode de domination n'est plus imposé d'en haut, mais il est le fruit de la rencontre d'intérêts. En somme, ce nouvel esprit du capitalisme récupère l'idéal de la liberté et induit une dépolitisation somme toute très politique et la psyché des travailleurs est



Vincent de Gaulejac

investie comme une force productive. Un des enjeux pour les syndicats est de se former à la déconstruction de tous les outils au service du capitalisme financier.

Se réappropriier nos outils

Autrefois, le pouvoir possédait un lieu et un visage. Aujourd'hui, en tant que contre-pouvoir, les syndicalistes n'ont même plus la théorie (marxiste) nécessaire comme grille pour comprendre les mutations du monde du travail. C'est ce redoutable exercice de réappropriation de nos valeurs avec les outils de compréhension dont nous avons aujourd'hui besoin qui est à la base de ces rencontres dans le cadre des grandes conférences syndicales.

Au fil de ces échanges, il nous semble évident que ces conférences nous aident à mettre des mots sur les maux, à identifier les pôles de résistance, à recréer du sens et à construire ensemble la réplique. ■

1. Vincent de Gaulejac, *La société malade de la gestion*, Paris, Points Seuil, 2015, p.38.
2. Idem, p.189.



Béatrice Hibou



En RDC, le syndicalisme est plus que jamais un sport de combat !

Depuis plus de dix ans maintenant, la CGSP wallonne est active dans la solidarité syndicale internationale à travers un partenariat en République démocratique du Congo (RDC).

Actuellement, il s'agit d'un projet de grande envergure, visant à soutenir la formation syndicale des militants, délégués et dirigeants syndicaux de trois syndicats nationaux (le COSSEP, l'UNTC et la CDT) rassemblés en une plateforme unique portant le nom d'Union Fait la Force (UFF). Le principal secteur concerné, pour être de loin le premier pourvoyeur d'emplois en RDC, est le secteur public.

Buts de la formation

Le projet vise à favoriser le déploiement de la formation syndicale grâce à une méthodologie dite des « cercles d'étude ». Cette approche permet aux travailleurs de construire collectivement les outils de leur savoir et de leurs actions syndicales, et, avec l'aide d'un animateur, de les mettre en pratique de façon active et participative au sein même de leur lieu de travail.

Outre l'enjeu évident de formation, l'autre défi qu'entend relever ce programme est de participer à la lutte contre la prolifération syndicale. En effet, le pays compte actuellement quelque 450 syndicats, parmi lesquels 80 % sont des « syndicats-mallettes », à savoir des coquilles vides créées de toutes pièces par certains patrons ou partis politiques, dans le seul but de diviser les travailleurs et de s'en assurer l'allégeance. La consolidation de l'UFF à travers le renforcement de sa représentativité - elle-même basée sur une formation ouvrière efficace de ses membres et une augmentation de leur nombre - permettra à terme d'assurer une présence active dans la majorité des secteurs, et d'affirmer ainsi sa légitimité face aux syndicats fantoches.

Une situation désastreuse

Du 4 au 14 mai 2015, une mission a été organisée dans les villes de Goma et Bukavu (provinces des Sud et Nord Kivu), afin de soutenir la situation syndicale dans ces provinces terriblement meurtries par une guerre interminable qui, depuis plus de 20 ans, a causé la mort de plus de 6 millions de personnes et le même nombre de déplacés.

Aujourd'hui, les campagnes sont désertées, l'économie est en ruine, les deux capitales provinciales Goma et Bukavu explosent sous l'afflux massif de réfugiés fuyant l'arrière-pays, hébergeant, sur leur million d'habitants respectifs, 90 % de chômeurs et un nombre incalculable d'ONG et d'organisations humanitaires. Le tissu social se révèle extrêmement fragilisé, et les premières à en souffrir sont les femmes. La région, s'étendant le long de la frontière rwandaise et entourant de collines et volcans le lac Kivu, prend l'allure d'une plaie ouverte dans la richesse de ses coutumes et cultures, dans la dignité et l'avenir de ses habitants, dans la beauté époustouflante de ses paysages. L'insécurité de la région a fait fuir tout potentiel investisseur, tandis que les ressources minières sont pillées impunément sans aucune forme de rétribution. Le secteur public est depuis longtemps tombé en désuétude, et les 33 dollars de salaire mensuel moyen parviennent très aléatoirement à leur destinataire.



Le combat des femmes

Nonobstant, les camarades sont là, en grand nombre, et actifs dans l'ensemble des secteurs où l'UFF est représentée, développant également peu à peu une présence dans le secteur informel, qui représente plus de 80 % du tissu économique en dehors du secteur public.

Entre autres préoccupations, ils mettent un point d'honneur à renforcer la présence des femmes dans l'organisation. En effet, les femmes syndicalistes se battent au quotidien pour faire respecter leurs droits dans une société extrêmement patriarcale, qui ne leur accorde qu'un faible crédit et peu de place. En s'engageant dans l'action syndicale, elles font preuve d'un grand courage, car elles deviennent aussitôt la cible de critiques, railleries, coups bas et dénigrement tant au sein de la communauté que de l'entreprise et de la famille. Tenir bon face à cette violence verbale et symbolique constitue déjà en soi un combat de tous les jours, que seule la solidarité et la conviction de la justesse de cet engagement peuvent aider à mener.



Tous les camarades que nous avons rencontrés, patients, motivés, tenaces malgré le manque de matériel et une situation globale extrêmement difficile, parviennent à asseoir les bases d'une présence syndicale à la fois active et représentative. ■

Tax Shift et Werkbaar werk

Tax Shift, ce mot imprononçable est aujourd'hui une antienne reprise par toutes et tous. Mais de quoi parle-t-on et d'où vient ce concept ?

À vrai dire, et au fur et à mesure que le temps passe, pratiquement plus personne ne le sait depuis le moment où cet anglicisme est devenu un pavillon de complaisance qui change de direction en fonction de l'interlocuteur. Depuis l'été 2014, pas un jour ne passe sans qu'il ne soit évoqué. En effet, lors de la constitution du gouvernement, ce dernier s'est inspiré vaguement d'un rapport du Conseil supérieur des Finances d'août 2014 consacré au *Tax Shifting* qui relevait qu'au cours des dernières années, l'Union européenne, le FMI et l'OCDE avaient plaidé pour une « *modification de la structure globale des prélèvements en Belgique, en réduisant ceux qui portent sur le travail et en accroissant ceux qui ont le moins d'effet négatif sur la croissance* ».¹

Nous voyons donc déjà les suspects habituels à la manœuvre. Le gouvernement a donc annoncé un *glissement fiscal et parafiscal* (ce qui est en effet une traduction littérale du tax shift) impliquant « *la possibilité d'un glissement de la charge de l'impôt des personnes physiques sur le travail vers des impôts sur d'autres revenus, vers des impôts indirects et/ou vers la fiscalité environnementale* ». Cette notion de glissement est donc très vaste et chacun peut y mettre ce qu'il veut (et personne ne s'en prive par ailleurs)

Justice fiscale !

Le *Tax Shift* n'a donc rien à voir avec toutes les connotations qu'une réforme fiscale peut induire : il est plutôt un changement (virage ou modification pivotale pour certains) fiscal qui élimine ou réduit une ou plusieurs taxes tout en maintenant les rentrées fiscales au même niveau. Ce glissement fiscal n'est donc pas la grande réforme fiscale qui permettra(it) de financer la sécurité sociale et les services publics.

Sans entrer dans le détail des mesures envisagées par les différents protagonistes, une réflexion stratégique générale s'impose. À partir du moment où les acteurs, et tout particulièrement les interlocuteurs sociaux, se voient contraints d'utiliser les mots forgés par leurs adversaires sans avoir le temps ni le recul pour sonder leur réelle origine, c'est comme s'ils avaient pratiquement déjà perdu le combat avant d'avoir entamé les hostilités. La seule réplique offensive restante vise alors à essayer de remplacer le terme par un autre. Ainsi, la FGTB a-t-elle mis l'accent sur la justice fiscale pour contrer le *tax shift*.

Travail faisable ?

Un constat analogue peut être posé concernant le *werkbaar werk*, concept poisseux tantôt traduit par travail faisable ou soutenable.

De quoi est-il question et d'où vient ce concept opérationnel ? Tout d'abord, il est opportun de souligner qu'il est le fruit d'un accord conclu au sein du SERV¹ par lequel les « *interlocuteurs sociaux flamands et le gouvernement flamand veulent en priorité d'ici 2020 veiller à ce que plus de personnes travaillent plus longtemps. Pour concrétiser cette augmentation du taux d'activité, ils veulent améliorer la qualité du travail afin que l'allongement de la carrière soit et reste attractif pour tous.* »

Cette définition inclut aussi les latitudes suivantes : « *un travail qui offre suffisamment de possibilités d'apprentissage, qui n'occasionne pas trop de stress et qui rend possible un équilibre entre le travail*

et la vie privée. Quiconque à un travail faisable rencontre plus de plaisir au travail, y reste plus longtemps et est moins souvent malade ».

Le travail soutenable ne l'est déjà plus !

Sans nécessairement voir dans le travail faisable ou soutenable un *oxymore* (quoique), force est de constater qu'après avoir démantelé tout ce qui rendait la fin de carrière soutenable (prépension, crédits-temps...), le gouvernement tendrait à reconnaître implicitement que le travail ne l'est (plus) guère...

Ou alors s'agit-il d'un nouvel exercice d'enfumage d'acteurs qui ne cessent de citer la concertation sociale tout en mettant simultanément tout en œuvre pour l'annihiler (ici par l'individualisation des relations de travail).

Enfin, par analogie avec la justice fiscale, le meilleur pare-feu contre le travail soutenable n'est-il pas déjà là sous la main, à savoir la réduction **collective** du temps de travail ? ■



1. Source : <http://www.taxworld.be/taxworld/gouvernement-federal-tax-shifting.html?LangType=2060>

2. Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen : équivalent des Conseil économique et social wallon (CESW), CESRBC et du WSR-DG. Cf. : <http://www.serv.be/stichting/page/werkbaar-werkdu> SERV

Retrouver le sens des relations collectives dans le secteur public

Analyser les enjeux, développer une vision de notre action syndicale pour les prochaines années, tel est l'objectif des séminaires que la CGSP-Bruxelles organise à l'attention de ses permanents, délégués et militants dans la perspective des congrès de 2016. Le premier s'est déroulé fin avril et a fait le point sur l'évolution de relations collectives dans la fonction publique en comparant avec l'approche dans le secteur privé.

Dans le secteur privé, les relations collectives de travail permettent aux syndicats représentant les travailleurs et aux organisations patronales de négocier et de s'accorder notamment sur les conditions de travail et sur les salaires. Régies par des textes de lois, elles se matérialisent dans les conventions collectives de travail (loi du 5 décembre 1968 sur les CCT) qui sont conclues du plan national (Conseil national du travail) à celui de l'entreprise, en passant par le niveau sectoriel. Elles ont le plus souvent force obligatoire et s'étendent alors à tous les travailleurs concernés, qu'ils soient syndiqués ou pas. Elles profitent donc à tous et constituent un mécanisme vertueux de

la paix sociale. Le principe de base de ces négociations est la liberté des partenaires sociaux, que ce soit au sein de l'entreprise, d'un secteur ou du CNT, de décider entre eux. Pour autant que le gouvernement n'intervienne pas comme il l'a fait en début d'année pour brider l'augmentation des salaires sous prétexte de sauvegarder notre compétitivité par rapport aux pays voisins.

Et dans le secteur public ?

Il en va tout autrement. C'est le statut syndical (loi du 19 décembre 1974 et ses arrêtés d'exécution) qui « organise les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ». Ce statut concerne tout le personnel statutaire et contractuel des services publics à l'exception, notamment, des magistrats et greffiers, du personnel de l'armée et de la police intégrée, des entreprises publiques

autonomes et des sociétés régionales de transport public qui relèvent de systèmes particuliers ou hybrides. Le statut traite des organisations syndicales représentatives ou agréées, des délégués syndicaux, des relations collectives et des organes au sein desquels s'exercent ces relations.



Il n'existe pas de symétrie avec le secteur privé en raison de la diversité des secteurs des services publics et du fait qu'ils sont régis par des lois spécifiques. Autre différence notable : l'autorité est souveraine puisqu'elle représente la puissance publique et détient une légitimité institutionnelle et légale.

Ainsi, des négociations entre organisations syndicales et autorités peuvent aboutir soit à un protocole d'accord auquel l'autorité est liée politiquement, mais sans contrainte ; soit un protocole de désaccord qui permet à l'autorité de faire aboutir un projet pourtant rejeté par les syndicats.

Délégués syndicaux moins bien protégés

En principe, les délégués sont protégés contre les mesures disciplinaires et la rupture de la relation de travail qui leur seraient infligées à la suite de leurs

activités syndicales. En réalité, cette protection est bien moindre que dans le secteur privé et s'avère inopérante dans le cas des délégués contractuels. Si une procédure préalable au licenciement est bien prévue, il n'existe pas véritablement de sanction dissuasive ni de réparation forfaitaire en cas de non-respect par l'autorité.

Renouer le dialogue social dans le secteur public

Afin de renforcer le dialogue social et la gestion des conflits dans le secteur public, une cellule de conciliateurs sociaux a vu le jour en 2012 au sein du SPF Emploi et concertation sociale. C'est que, dans le contexte néolibéral

et managérial en vogue ces dernières années, le dialogue social est en panne. Gouvernements de droite et managers rêvent de régler leur compte aux syndicats ainsi qu'aux fonctionnaires et n'ont plus la volonté de négocier, ni même de concerter.

Nous devons lutter contre cette dérive car le dialogue social reste la condition de l'intérêt commun, consubstantiel des services publics.

Jean-Pierre Knaepenbergh
Secrétaire général de l'IRB-CGSP

www.cgsp-acod-bru.be





Nous sommes comme « Sœur Anne »

Pour les vacances de Pâques, la ministre de la mobilité avait promis un plan de modernisation des Chemins de fer... Nous sommes toujours en « stand-by » !

Va-t-elle attendre le début des grandes vacances pour lancer ses missiles ?

On connaît sa grande détermination pour réformer le rail et sa volonté d'éviter que les trains ne foncent dans le « mur » !!! Il faut avouer que sa stratégie, pour faire une économie de plus de deux milliards sur cinq ans, est plus que maladroite.

Osera-t-elle remettre en cause l'organisation de la société en imposant un seul patron au niveau des Chemins de fer ?

Osera-t-elle dépolitiser les conseils d'administration des entités en invitant à siéger les représentants du front commun syndical ?

Mais je pense que nous devons rester les pieds sur terre et ne pas trop rêver.

Les acteurs de la « Suédoise » sont à la manœuvre et réclament la mise en place d'un service minimum, évoquent une éventuelle privatisation du rail et désirent diminuer l'emploi.

Nous ne recevrons aucun cadeau.

Reprenons par exemple la déclaration de Gwendolijn Rutten, la présidente de l'Open VLD :

« Je constate qu'il y a un absentéisme de 80 jours par an de la part de personnes qui pourraient travailler normalement, 95 % du personnel est statutaire et les absences pour maladies sont trop importantes ».

Je ne savais pas qu'elle était docteur et qu'elle avait les capacités pour émettre ce type de jugement ! Il faut absolument salir les travailleurs du rail et orienter l'opinion publique...

Ainsi, on nous montre du doigt, on nous présente comme des paresseux.

N'oublions pas qu'en 2014, 45 000 jours de congé n'ont pas été distribués par la SNCB. Preuve supplémentaire que le cheminot est très loin d'abuser du système.

Il est vrai que nous allons devoir relever des défis mais cela devra se faire par la mise en place d'une bonne concertation sociale.

Inutile de vouloir laver plus bleu que bleu et de vouloir créer le grand chambardement.

Nous serons présents et constructifs à la condition de mener un travail de qualité et d'œuvrer pour mettre en application des économies réalistes.

Il est évident que nous resterons sur le front durant toutes les vacances afin de riposter énergiquement à une éventuelle invasion de « suédois ».

Dans les prochains mois, l'actualité sera brûlante. Je vous invite donc à la suivre dans notre revue « Tribune » et sur notre site : www.cheminots.be

Prenez attention à l'intox qui sera faite via certains médias. En cas de doute, il ne faudra pas hésiter à prendre contact avec mes collègues des régionales afin de recevoir les informations correctes.

J'irai également dans les sièges de travail afin de donner le suivi de tous les dossiers importants.

Afin d'organiser ces différentes rencontres, il suffit de prendre contact avec votre permanent régional et nous déterminerons la date de passage sur votre siège de travail.

Un cheminot bien informé sera un cheminot déterminé pour le combat.

Si nous voulons réussir ces nouveaux défis, il faudra que tous les cheminots se serrent les coudes !

Je ne serai pas le général d'une armée mexicaine... mais je sais que je peux vous faire confiance.

*Michel Abdissi
Président*

Sous-commission paritaire nationale

Compte rendu de la réunion du 3 juin 2015

- Au préalable à l'examen de l'ordre du jour, la CGSP formule une déclaration au sujet de :
 - La fermeture de 33 guichets annoncée par la SNCB. Cette décision soulève l'inquiétude du personnel puisqu'elle entraînera des suppressions d'emplois. De plus, elle intervient dans le contexte d'une réforme « distribution 2020 » qui sacrifie déjà l'emploi et modifie considérablement la nature des prestations du personnel de vente sans offrir aucune perspective d'avenir ni valorisation des métiers de la vente. Par conséquent, la CGSP s'insurge contre ces mesures décidées sans aucune concertation, elle s'y oppose fermement et promet d'organiser des actions, de toute nature, afin d'empêcher cette nouvelle agression tant envers le personnel que dans l'accomplissement d'un service public de qualité.
 - La situation à Syntigo suite à la décision de l'Assemblée générale de renoncer à la liquidation de l'entreprise.
 - La publication pour un poste à profil de coordinateur meulage/fraisage contractuel à Infrabel ainsi que pour 4 postes à B-MS sans accord préalable de HR-Rail.
 - Du formulaire A 111 qui devrait être, désormais, transmis exclusivement par courrier postal.
 - De l'organisation d'une épreuve passerelle interne vers le grade d'accompagnateur de train.
 - Nous déplorons, une fois encore, la réception tardive des documents inscrits à l'ordre du jour qui ne permet pas une préparation adéquate de la réunion.
- de la transmission des documents afin de permettre un dialogue social de qualité.
 - Que les dispositions au sujet de la transmission des A 111 n'ont pas été, selon lui, modifiées. Néanmoins, cette situation sera examinée.
 - Qu'un document relatif à l'organisation d'une épreuve passerelle vers le grade d'accompagnateur sera rédigé rapidement et transmis pour approbation aux OR.
 - Que Syntigo n'est plus en situation de liquidation et que dès lors la procédure « Renault » a été arrêtée. Dans cette perspective, nous souhaitons des éclaircissements au sujet de la branche d'activité B-Telecom.
 - Que l'appel à candidature pour le poste de coordinateur meulage/fraisage à Infrabel est destiné à un emploi contractuel car la réglementation ne permet pas de faire appel à des postes à profil pour des emplois statutaires inférieurs au rang III.
 - Qu'en vertu des dispositions légales, c'est HR-Rail qui doit publier les appels à candidatures proposés par les entreprises.
 - Le DG de B-MS explique les raisons qui sont à l'origine de la suppression des 33 guichets. D'une part, il les motive par l'utilisation accrue des nouveaux de canaux de distribution. D'autre part, il souligne le carcan financier imposé par le gouvernement à la SNCB qui implique des économies. Il ajoute qu'il comprend les inquiétudes du personnel mais affirme que ces fermetures n'imposeront aucun licenciement puisque les agents concernés seront, soit pensionnés, soit réaffectés sur d'autres postes.

Le Président répond :

- Que HR-Rail va régler le problème

lisées aujourd'hui grâce aux nouveaux canaux de distribution (TVM, Internet et App) et que ce phénomène s'amplifie.

Il repose son argumentation sur le fait que la fermeture des 39 guichets intervenue en 2013 n'a eu que peu d'impact sur le nombre de voyageurs enregistrés dans la fréquentation de ces gares.

Nous contestons son point de vue en insistant sur les conséquences de cette mesure pour les agents concernés. Dans ce contexte, nous déplorons le manque de communication et l'absence d'un véritable dialogue social.

Dès lors, la CGSP prendra ses responsabilités afin de garantir les droits de ces agents.

Enfin, sur notre insistance, B-MS devrait présenter prochainement (à la rentrée de septembre) une proposition visant la valorisation des métiers de la vente.

Ordre du jour

1) Évaluation « Nouvelle structure B-MS » - Projet pilote Bxl Nord + Train World

Un document est présenté quant à l'évolution du dossier « Nouvelle structure B-MS ».

De plus, en septembre prochain, un musée des Chemins de fer ouvrira ses portes à Schaerbeek.

Dans cette perspective, le CA de la SNCB a approuvé la création d'une ASBL, Train World, chargée de l'exploitation et de la gestion de ce musée.

La structure sera composée de 15 membres du personnel.

À cet effet, un appel aux candidats sera lancé parmi le personnel statuaire par HR-Rail avec une date limite fixée au 15 juin. La sélection des agents sera opérée par HR-Rail dans le courant de la

Il précise encore que l'impact pour les voyageurs est limité dans la mesure où plus de 40 % des transactions sont réa-

semaine suivante afin de créer un nouveau cadre au sein d'une nouvelle division de B-MS à partir du 1/07/2015.

2) Approbation PV n° 1144

Nous formulons quelques remarques notamment au sujet :

- du dossier des primes pour le personnel d'accompagnement.
- Celui-ci devrait, selon le Président, être discuté dans le cadre du prochain protocole d'accord ;
- du supplément fixe de sélection.
- Ce point sera discuté au point 3 de l'ordre du jour ;
- de l'accès au restaurant SPF Finances à Liège.
- Un courrier a été adressé par HR au SPF Finances mais est toujours sans réponse ;
- d'un recrutement temporaire d'AT pensionnés.
- À ce jour, 12 réponses sont parvenues à HR-Rail parmi lesquelles 8 sont positives et 4 en attente.
- De plus, nous rectifions le texte du PV à ce sujet.

3) Règlement général du Traitement du personnel statutaire (RGPS 520)

À l'exception des annexes, le RGPS - Fascicule 520 n'a plus été adapté depuis l'avis 72 H-HR du 29 juin 2007. Or, depuis cette date, différents avis ayant des implications en matière de traitement ont été publiés.

Ce document poursuit un double objectif :

- rassembler au sein du RGPS - Fascicule 520 l'ensemble des dispositions réglementaires concernées : des avis récents, mais aussi des règles plus anciennes comme celles contenues dans les parties restantes de l'OG 62 de 1932 ;
- simplifier et uniformiser certaines de ces dispositions.

Nous intervenons pour souligner qu'il s'agit d'un document important qui nécessite un examen précis qui ne peut être réalisé à la va vite.

De plus, nous souhaitons que toutes les modifications proposées appa-

raissent clairement dans le texte.

Nous ajoutons que des modifications sont intégrées au texte alors qu'elles font l'objet d'une piste de réflexion dans le cadre d'un éventuel accord social. Nous ne pouvons admettre cette façon de procéder. Par exemple : la suppression sous certaines conditions du supplément fixe de sélection.

Dans ces conditions, nous demandons le report de ce dossier à une prochaine réunion.

4) Soudeur industriel – Modification et actualisation des conditions d'accès

Les questions, tant du côté francophone que néerlandophone, se sont multipliées quant à l'équivalence des diplômes détenus par les candidats au grade de soudeur industriel. Il s'avère donc qu'en pratique, l'avis 113 H-HR/2011 est difficile à appliquer.

C'est la raison pour laquelle HR-Rail propose d'abandonner la procédure de pré-screening prévue par cet avis et de la remplacer par un cv-screening.

Par ailleurs, HR-Rail propose de ne plus prendre en compte les diplômes, mais uniquement l'expérience significative de minimum deux ans dans le domaine du soudage.

Arès un échange de vues, il est proposé de prendre en compte les diplômes et/ou l'expérience significative de minimum deux ans dans le domaine du soudage.

Compte tenu de cette modification, le document est approuvé

5) Délai de validité des épreuves publiques donnant accès aux emplois de début de niveau non universitaire

Avec le document n° 634/H-HR.132 présenté lors de la Sous-commission paritaire du 6 mai 2015, HR-Rail proposait de porter le délai de validité des épreuves publiques donnant accès aux emplois de niveau non universitaire de

2 ans à 5 ans pour les lauréats des épreuves, étrangers aux Chemins de fer belges, lorsqu'ils acquièrent la qualité d'agent des Chemins de fer belges avant l'expiration de la durée de validité de 2 ans.

Cela signifie que les lauréats étrangers aux Chemins de fer belges qui deviennent agents temporaires avant la fin de la période de 2 ans peuvent désormais bénéficier d'une prolongation du délai de validité de leur épreuve à 5 ans.

Suite à l'avis positif rendu au sujet de cette proposition lors de la Sous-commission paritaire du 6 mai 2015, cette disposition sera insérée dans le RGPS - Fascicule 501.

Le document est approuvé.

6) Priorité de l'agent disponible par suppression d'emploi

Actuellement, l'agent rendu disponible à la suite de la suppression du poste du cadre dont il était titulaire est candidat prioritaire en vue du comblement ultérieur d'un poste définitif de ce cadre dans le siège de travail où il a été rendu disponible (priorité P10).

En outre, un agent rendu disponible est également candidat prioritaire pour les sièges de travail de la circonscription géographique où il a été rendu disponible (priorité P10 bis).

Afin de favoriser la réaffectation « sur place » des agents disponibles par suppression d'emploi, HR-Rail propose de prévoir également une priorité P10 pour le siège de travail où ils sont utilisés depuis au moins un an. À cet effet, ils devraient introduire une demande en ce sens et recevoir l'avis favorable de leur chef immédiat.

Nous formulons plusieurs remarques quant à cette proposition notamment sur la prépondérance des priorités dans le cas où plusieurs P10 ont été introduits.

Nous intervenons pour que le P10 soit automatiquement délivré à l'agent.

En réponse, HR-Rail précise que c'est l'ancienneté de service qui est prépondérante pour départager les P10.

En outre, il n'y a pas d'automatisme pour les P10, ce sont les agents qui doivent les solliciter.

Enfin, la problématique de la réaffectation des agents doit être abordée, selon nous, globalement au sein du futur protocole d'accord social.

Dans ces conditions, nous n'approuvons pas ce document et demandons son report.

7) Épreuves spéciales fermées pour l'accès aux grades d'opérateur technique bâtiments et d'opérateur maintenance pour les besoins de B-Stations.

Actuellement, suite à la restructuration des Chemins de fer belges, les services « entretien des bâtiments » et « nettoyage » de la direction B-Stations (B-ST) utilisent des agents de grades divers et de provenances diverses (équipes NIT/STIT, B4Y ou...).

La direction B-ST souhaite procéder à une certaine uniformisation des grades au sein de ces services par l'organisation d'épreuves spéciales fermées donnant accès aux grades d'opérateur technique bâtiments et d'opérateur maintenance, respectivement pour les agents utilisés dans les services « entretien des bâtiments » et « nettoyage ».

Nous demandons d'étendre la participation à cette épreuve à tous les agents SNCB.

De plus, nous demandons une valorisation pour les opérateurs techniques bâtiments occupés à des activités de chauffage pour lesquelles une certification « Cedicol » est légalement exigée.

Aucun accord n'intervient et ce dossier sera présenté à une prochaine réunion.

8) Modification des conditions d'accès aux grades d'agent de l'ajustage, d'agent de l'électricité, d'agent de

l'usinage spécialisé et d'ajusteur-mécanicien

À la demande des utilisateurs, HR-Rail propose d'élargir les conditions d'accès aux grades d'agent de l'ajustage, d'agent de l'électricité, d'agent de l'usinage spécialisé et d'ajusteur-mécanicien en prenant dorénavant en considération tant les qualifications acquises hors diplôme que l'expérience significative de minimum deux ans dans les domaines suivants :

- Pour les candidats au grade d'agent de l'ajustage :
 - montage et maintenance mécaniques d'équipements de l'infrastructure ferroviaire (spécialité « Infrastructure ») ;
 - montage et maintenance mécaniques, pneumatiques et hydrauliques des équipements du matériel roulant ferroviaire (spécialité « Véhicules et installations »).
- Pour les candidats au grade d'agent de l'électricité : visite, câblage, entretien et/ou réparation des équipements électriques.

Pour les candidats au grade d'agent de l'usinage spécialisé : programmation de machines spéciales, à haute précision ou à commande numérique

- Pour les candidats au grade d'ajusteur-mécanicien :
 - travaux du bâtiment et/ou sur chantiers (spécialité « Bâtiments et installations ») ;
 - montage et maintenance mécaniques, pneumatiques et hydrauliques (spécialité « Infrastructure » et « Véhicules et installations ») ;
 - contrôle du rail et des soudures (spécialité « Ultrasons-infrastructure ») ;
 - placement, entretien et réparation des moyens d'extinction (spécialité « Prévention incendie »).

Nous intervenons afin de connaître la pertinence de prendre en considération, pour des candidats extérieurs aux Chemins de fer belges, une expérience de 2 ans dans des domaines spécifiques liés à l'infrastructure ferroviaire ou au matériel ferroviaire.

Le document est approuvé.

9) Signalement

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

Nous revenons sur nos remarques émises lors de la réunion du 6 mai et souhaitons des réponses à celles-ci.

Le Président nous répond que la réunion de coordination HR n'a pas permis de répondre favorablement à notre requête de prévoir une gradation dans l'attribution du signalement, et précisément pour le passage du signalement « insuffisant » vers « mauvais ».

Dans ces conditions, nous refusons le document.

10) Durée du travail

En marge de l'ordre du jour, un document nous est proposé au sujet de l'arriéré structurel des jours libres, en particulier suite à la situation difficile au sein de la SNCB.

HR-Rail propose de supprimer la limite des 35 unités pour le report du nombre de jours de crédit à l'exercice suivant.

Cette proposition permettrait, dans le cas où les congés annuels 2014 n'ont pas encore été octroyés au 30 juin 2015, de pouvoir convertir ces jours en jours de crédit.

Nous refusons de discuter ce document et souhaitons le proposer à l'avis des instances de notre secteur.

Pierre Lejeune – Michel Praillet
Secrétaires nationaux

Services publics - Mission impossible !

Démantèlement du service public - Mode d'emploi



Les derniers événements tels que la fermeture de la desserte des guichets dans 33 gares, l'annonce simultanée du doublement des prix des billets ou encore, la philosophie du nouveau plan de transport qui privilégie les lignes les plus rentables, sont les prémices de la volonté de libéraliser voire de privatiser les chemins de fer !

En effet, pour rappel, les économies qui seront imposées à la SNCB et à Infrabel s'élèveront à 150 millions d'€ récurrents depuis 2014, 188 millions d'€ récurrents à partir de 2015 et 118 millions d'€ récurrents chaque année en 2017, 2018 et 2019 - soit un total de plus ou moins **3 milliards d'euros** sur la période !

En 2015, les mesures seront réparties à raison de 47 % pour Infrabel et de 53 % pour la SNCB.

Quant au nouvel avenant au contrat de gestion qui sera probablement voté très prochainement, il prévoit une réduction des moyens octroyés en matière de missions de services publics de 280 millions rien que pour 2015.

Nous avons atteint le point de rupture !

Maintenir un service public de bonne qualité dans ces circonstances relève

de la mission impossible, quoiqu'en dise la Ministre de tutelle !

Pourtant, elle déclare « haut et fort » qu'elle ne touchera ni au personnel, ni à l'offre de transport, ni à la qualité du service, ni à la sécurité... Tiens donc !

Bref, la situation est désespérée, mais « tout compte fait » ce ne sera pas grave.

La CGSP secteur Cheminots dénonce ce discours que nous pourrions qualifier de schizophrénique voire un tantinet populiste. Il ne faut, effectivement, pas se voiler la face puisqu'au même moment, une étude de McKinsey, commanditée par le CEO afin de réaliser des économies sur le compte du personnel, transpire encore dans la presse ! Et le moins que l'on puisse dire, c'est qu'il s'agit d'une vision apocalyptique des mesures qui toucheront l'ensemble des cheminot(e)s...

Personne n'est à l'abri de la casse sociale que ce gouvernement nous a concoctée ! À qui le tour ?

Dans cette étude ou dans ses annexes, il est fait référence à un « benchmarking » avec les réseaux voisins et, notamment, le fait qu'à titre comparatif, le Consultant estime qu'il y a 1 300 agents du personnel des trains de trop ! D'autant que le « benchmark » n'est autre qu'un indicateur de performance dont l'objectif consiste à préparer la concurrence avec, dans ce cas-ci, d'autres entreprises ferroviaires. Même si comparaison n'est pas raison, nous réfutons avec force cette approche qui vise aussi le personnel roulant. En fermant d'abord les guichets, en début de chaîne, puis les gares, les lignes non rentables et en fin de chaîne, la suppression de trains ! Chers Camarades, la déclaration gouvernementale envisage d'aller plus loin dans la libéralisation et dans cette perspective destructrice, aucun(e) cheminot(e) n'échappera à l'austérité

qu'ils nous préparent dans la perspective du 4^e paquet ferroviaire.

Nous devons faire preuve de discernement, de réalisme et surtout rassembler nos forces pour combattre ensemble ces attaques d'une rare violence. Nous ne devons pas oublier que la solidarité des cheminot(e)s représente, à elle seule, une force qu'il ne faudra pas galvauder au risque d'en subir les conséquences.

L'action de nos Camarades des guichets n'est qu'un des maillons que nous allons devoir mettre en place pour constituer la chaîne qui symbolisera cette solidarité qui a toujours fait notre force et notre fierté. Notre priorité doit rester l'emploi tant sur le plan qualitatif que quantitatif ! Nous ne céderons pas à la démagogie de certains qui conduisent les travailleurs dans un labyrinthe de promesses impossibles à tenir dans le contexte actuel. Les plans d'entreprises qui seront mis sur la table vont être sans commune mesure avec les plans précédents. Le gouvernement « Charles-Michel » n'aura aucun état d'âme à l'égard des travailleurs qui sont prioritairement visés dans l'accord gouvernemental.

Les voyageurs, qui l'hiver prochain attendront leur train sans avoir l'occasion de s'abriter dans un local chauffé et avec pour seul interlocuteur « **un automate** », mesureront concrètement la considération des responsables politiques à l'égard de la population. Cette situation, au travers de la désertification des installations ferroviaires et de l'absence de présence humaine, engendrera également un climat d'insécurité incontestable.

On peut également s'interroger sur la politique en matière de mobilité dans notre pays qui tend à décourager l'usage du train au profit de la voiture particulière comme en témoigne la volonté de maintenir tel quel le coûteux soutien de l'état aux voitures de

société (1,1 million de voitures soit 40 % des véhicules en circulation en Belgique !). Manifestement, l'austérité ne s'applique pas à tout le monde !

L'État investit plus volontiers dans les moyens de transport polluants, au détriment des transports collectifs plus respectueux de l'environnement, que dans les transports publics.

Ces mesures sont, bien entendu, encouragées par la Commission européenne.

Après avoir obtenu la libéralisation totale (lisez l'étape avant la privatisation) pour le transport de marchandises en 2007, d'une part, et pour le transport international de voyageurs

en 2010, d'autre part, la Commission européenne aimerait poursuivre sa vision idéologique avec le 4^e paquet ferroviaire. Il va sans dire que le pilier politique y prévoit la libéralisation du trafic intérieur de voyageurs et la remise en cause de l'attribution directe des trafics trop favorable aux entreprises ferroviaires historiques.

Très inspirés par le modèle de la pensée unique, d'aucuns n'ont qu'un objectif, livrer le service public en pâture aux multinationales et à des fonds de placement.

Nous aurons, en effet, à affronter nombre de dossiers périlleux comme le plan de modernisation (restructuration) de Mme Galand, les attaques contre nos pensions, le protocole d'ac-

cord social, l'accord social B-Logistics, le 4^e paquet ferroviaire, le service garanti, les contrats de gestion (dotations), les attaques contre les emplois et notre Statut...

Chers Camarades, nous vous souhaitons malgré tout une période estivale réparatrice. Nous vous invitons toutefois à énormément de vigilance car dans les semaines à venir **l'actualité pourrait devenir « extrêmement explosive » si d'aucuns osaient « allumer la mèche »...**

*Serge Piteljon, Secrétaire général
Michel Praillet, Secrétaire national*

La section ferroviaire de l'ETF

La section ferroviaire de l'ETF (Fédération européenne des travailleurs des Transports) s'est réunie, à Bruxelles, le 3 juin 2015.

Il n'y avait pas moins de 11 points à l'ordre du jour de cette séance plénière.

La section a adopté toute une série de points tels que la mise en place d'un groupe représentatif des agents d'ateliers de traction et une campagne pour le maintien du personnel à bord des trains. Cette campagne sera lancée après les vacances et aura pour thème «un accompagnateur sur chaque train ».

Bien entendu, le 4^e Paquet ferroviaire a suscité de nombreuses réactions de la part des participants. Nous savons que les décisions du Conseil des Ministres du 11 juin à Luxembourg pourraient apporter quelques éclaircissements mais pas de décisions quant aux piliers technique et politique. Après le Parlement européen, c'est, en effet, au tour du Conseil de se positionner à ce sujet.

Il apparaît cependant que le Conseil des Ministres des transports qui se réunira début octobre devrait faire l'objet d'une attention toute particulière de la part des syndicats affiliés. La section ferroviaire a donc décidé de tout mettre en œuvre pour s'opposer à la libéralisation du trafic de voyageurs national. Lors des prochaines *Tribunes*, nous reviendrons plus en détail sur ce thème afin que nous puissions préparer, de manière efficace, les actions aux côtés de l'ETF.

Un autre dossier important et intrinsèquement lié à la libéralisation des Chemins de fer, c'est « le dumping social ». Une fois de plus, la section s'est prononcée pour contrecarrer de telles pratiques dans le secteur ferroviaire en Europe. Il est intéressant de souligner que la Ministre belge aurait mis en avant ses intentions de lutter contre ce dumping social... Nous verrons dans les faits quelles sont ses véritables intentions...

*Serge Piteljon
Secrétaire général*

Vous trouverez, ci-dessous, un extrait fort à propos du « Document d'orientation - Transports équitables en Europe - Vision de l'ETF pour l'avenir des transports en Europe.

Problématique

Le secteur des Chemins de fer est confronté à un nombre croissant de pratiques déloyales. Ces pratiques sont de plus en plus utilisées depuis la mise en place d'un marché intérieur et que de plus en plus d'entreprises ferroviaires sont en concurrence. Les pratiques de dumping social suivantes au niveau européen et national s'observent déjà dans le secteur des Chemins de fer.

1. Dans le cadre de l'adjudication des services publics de transport ferroviaire de passagers, la concurrence entre les soumissionnaires se fonde souvent sur les coûts de la main-d'œuvre et les autorités compétentes choisissent généralement l'offre de prix la moins élevée. Cette approche résulte souvent en une dégradation des conditions sociales, y compris au

sein des opérateurs historiques, et en une précarité de l'emploi.

2. La concurrence déloyale entre les entreprises ferroviaires est caractérisée par le **non-respect des règles relatives aux temps de travail, de conduite et de repos**. Les conducteurs sont tenus de travailler de plus longues heures sans véritable repos, ce qui comporte des risques d'abus et met en péril la sécurité. De plus en plus d'éléments tendent à démontrer la détérioration de la situation. Cette pratique de dumping social constitue particulièrement un problème dans les services transfrontaliers en raison de l'absence de règles et d'instruments pour le contrôle et l'application des règles au niveau transfrontalier.

3. Le **dumping salarial** est une pratique de plus en plus courante dans les opérations transfrontalières. Des conducteurs et du personnel de bord aux salaires moins élevés travaillent sur le réseau de pays où les salaires sont supérieurs à ceux de leur pays d'origine. Ces pratiques concernent le transport de marchandises et de passagers et entraînent une tendance à la baisse des salaires dans les pays « aux coûts de main-d'œuvre élevés » sous pression. Certaines entreprises ferroviaires décident également de créer des filiales ou d'acheter des entreprises ferroviaires dans un pays « à bas coûts » pour ensuite prester des services dans leur pays d'origine avec du personnel issu d'un « pays à bas coûts » avec des conditions moins avantageuses. L'emploi est donc menacé par ces pratiques.

4. La pratique courante de l'**externalisation** (par exemple, les services de nettoyage, les services de restauration, le personnel de bord dans les trains de nuit, l'entretien des rails et du matériel roulant) et le recours plus fréquent à des **travailleurs intérimaires**, même de façon permanente (par exemple, les conducteurs de train, les opérateurs de manœuvre (aiguillage/triage), les inspecteurs des trains ou le person-

nel de bord) entraînent des conditions d'emploi et des contrats de travail précaires. Ces pratiques sont de plus en plus utilisées pour réduire les coûts au détriment de la qualité des formations et de conditions de travail décentes ; elles mettent également la sécurité en péril.

5. Les **(faux) indépendants** doivent assumer leur sécurité sociale, assurance maladie, etc., et les conventions collectives ne s'appliquent pas à ces travailleurs. Ils doivent assumer eux-mêmes les risques liés à l'emploi. Dans le secteur ferroviaire, les conducteurs de train indépendants offrent leurs services via Internet à une ou plusieurs entreprises ferroviaires. Cette pratique, qui devrait se développer à l'avenir, peut causer des problèmes, non seulement en termes de dumping social, mais aussi pour la sécurité ferroviaire. Outre le problème du contrôle et du respect des règles relatives aux temps de conduite et de repos et des autres conditions de travail, la formation adéquate des conducteurs quant au système de sécurité de l'entreprise fait également défaut. La délivrance du certificat de conducteur doit être effectuée par l'entreprise ferroviaire pour laquelle le conducteur travaille. Des problèmes peuvent donc survenir lorsque le même conducteur travaille pour plus d'une entreprise.

6. La directive 2007/59/CE sur la **certification des conducteurs de train** ne définit pas la durée minimum de la formation des conducteurs : les différences entre les pays et les entreprises sont dès lors considérables, les formations pouvant durer de quelques semaines à huit mois dans certains cas. Tous les praticiens confirment qu'une formation professionnelle sérieuse pour devenir un conducteur de train qualifié n'est pas possible en quelques semaines ou en quelques mois. De nouveau, la sécurité est mise en péril pour des raisons de coûts et les bonnes pratiques des entreprises qui investissent dans des formations

de grande qualité pour leurs conducteurs sont menacées.

7. Avec la mise en place d'un marché intérieur pour les services d'entretien du matériel roulant à travers le système ECE (**entités chargées de l'entretien**¹), nous observons d'importantes différences en termes de qualité entre l'entretien réalisé par les différents ateliers des ECE. Les entreprises réduisent leurs coûts en réalisant l'entretien dans des pays où les salaires sont moindres, mais cette pratique s'apparente à du dumping social lorsque ces coûts moins élevés sont dus à un personnel insuffisamment formé et qualifié dans les ateliers de maintenance.

8. De plus, le manque de règles européennes sur la qualification et la formation de qualité pour les professions ferroviaires concernées (à l'exception des conducteurs de locomotive) crée des conditions de concurrence inéquitables entre les entreprises qui investissent dans des formations de grande qualité et celles qui réalisent des économies dans ce domaine. Les entreprises ne sont pas les seules responsables en cas d'accident et elles ne sont donc pas les seules à assumer les risques ; le personnel opérationnel ferroviaire chargé de la sécurité (tel que le personnel de bord, les surveillants de train ou les dispatchers) est responsable et risque d'être renvoyé devant une juridiction pénale. Une formation adéquate est indispensable.

L'objectif est d'adapter la législation existante, afin de prévenir les différentes formes de dumping social dans le secteur ferroviaire et ainsi garantir la sécurité des opérations, des services de grande qualité et de bonnes conditions de travail. Mettre en place les instruments nécessaires pour garantir une mise en œuvre et un suivi stricts.

Vous pouvez retrouver le document complet sur notre site Internet : cheminots.acodspoor.be

1. Voir le règlement UE/445/2011.

Régionale de Charleroi - Congrès statutaire

Le secteur de la CGSP Cheminots de Charleroi organisera son Congrès statutaire, au siège de la régionale, le **samedi 10 octobre 2015 à 9h30**.

Il fait appel aux candidatures pour :

- **le mandat de Secrétaire permanent** occupé par le camarade Giovanni Itri qui est sortant et rééligible ;
- **les mandats de Présidents de section**. Les titulaires actuels sont sortants et rééligibles ;
- **les mandats de Secrétaires de section**. Les titulaires actuels sont sortants et rééligibles ;
- **les trois mandats de Vérificateurs aux comptes**. Les titulaires actuels sont sortants et rééligibles.

Les candidats qui remplissent les conditions d'éligibilité conformément au Règlement d'ordre intérieur du secteur Cheminots de la régionale de Charleroi, doivent envoyer leur candidature **pour le vendredi 10 juillet 2015** au

Président de la régionale
rue de Montigny, 42
6000 Charleroi.

Les conditions d'admission se retrouvent dans le Règlement d'ordre intérieur de la régionale.

Ce ROI est à la disposition au secteur Cheminots.

Giovanni Itri
Secrétaire permanent
CGSP Cheminots Charleroi.

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 /** Actualités • Dans nos régionales
- 3 /** Édito • Ce n'est qu'un début... Ils continuent les dégâts
- 4 /** Dossier • La société malade de la gestion
- 6 /** International • En RDC, le syndicalisme est plus que jamais un sport de combat !
- 7 /** Le mot qui pue • Tax Shift et Werkbaar werk
- 8 /** IRB • Retrouver le sens des relations collectives dans le secteur public

Infos CHEMINOTS

- 9 /** Édito • Nous sommes comme « Sœur Anne »
- 10 /** Sous-commission paritaire nationale - Compte rendu de la réunion du 3 juin
- 13 /** Services publics – Mission impossible !
- 14 /** La section ferroviaire de l'ETF
- 16 /** Régionale de Charleroi – Congrès statutaire

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