

TRIBUNE



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

AVRIL
2016

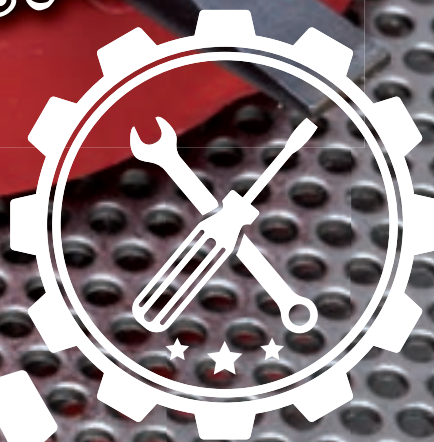
CHEMINOTS

CGSP

FGTB Services Publics

72^e année - n°4- avril 2016 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

Repair Café.
Jeter ?
Pas question !



DOSSIER P. 4



ÉDITO

Une journée, une expo
et ... un combat à
toujours recommencer

P. 3



MOT QUI PUE

Collaborateur

P. 7



CHEMINOTS

Ensemble

P. 9

Prime syndicale 2015

Rappel

Comme chaque année, le formulaire de demande de paiement doit être dûment complété.

N'oubliez pas de le signer et envoyez-le au secrétariat de votre secteur ou de votre régionale intersectorielle avant le 1^{er} juillet 2016!

Vignette cotisations

Chaque année, vous recevez une vignette autocollante attestant du paiement de vos cotisations syndicales pour l'année écoulée à apposer dans votre carnet syndical.

À partir de 2016, cet envoi ne sera plus automatique.

Cependant, les affiliés désireux de recevoir cette attestation peuvent en faire la demande à la CGSP fédérale soit par mail via l'adresse courriel AFFILIATION@cgspaceod.be, soit par téléphone au numéro 02/508 59 80.

Élections sociales 2016

VOTEZ

2

WWW.FGTB2016.BE

ELECTIONS SOCIALES

FGTB
Ensemble, on est plus forts

FGTB.
POUR TOUJOURS

DANS NOS RÉGIONALES

Hainaut occidental - Voyage à Bruxelles

L'Amicale des Pensionnés CGSP organise le 18 mai un voyage à Bruxelles : visite du Parlement européen,

- repas à la Brasserie « *Belle Vue* » (boissons non comprises),
- visite du Musée du train « Train World »,
- visite du Domaine provincial de Huizingen.

Prix : 55 €/affilié CGSP-FGTB et 65 €/sympathisant. **Nombre de places limité.**

Renseignements et inscriptions à la régionale.

Namur- Festivités du 1er Mai

1er MAI 2016
21° FESTIVITÉS A NAMUR
- INVITATION CORDIALE A TOUTES ET TOUS -
CGSP - Rue de l'Armée Grenadier 41 - 5900 NAMUR

PROGRAMME

10:30 Accueil - Café ☕
11:00 Meeting 💬

Sous la coprésidence de :
Patrick MERTENS, Président de la FGTB Namur
Jolène TYSSAEN, Secrétaire Régionale Intersectorielle de la CGSP Namur

Orateurs :
Joseph THONON, pour la CGSP NAMUR
Marc GOBLET, Secrétaire fédéral FGTB
Guy FAYS, Secrétaire régional interprofessionnel de la FGTB NAMUR.

12:00 Apéritif musical 🍷
12:30 Barbecue géant 🍖

(adultes : 12,00€ - enfants : 6,00€)
Réservation obligatoire pour le 22/04/2016
par virement au n° de compte : BE63 636-3827404-05
(communication : + nombre de 000 adultes et enfants / 1^{er} Mai 2016 *)
par téléphone : 081/72.91.13 ou 081/72.91.43
par fax : 081/72.91.31
par mail : marie.dussart@cgsip.be
helene.dupont@cgsip.be

14:00 Ambiance musicale 🎵
et animations
NASHVILLE ROOTS - DJ TOFF

21:00 Clôture des festivités 🎉

DIVERS STANDS - GRANDE TOMBOLA Tirage permanent
PAINS SAUCISSES (après 16h) - MUGUETS - BUFFET - PÂTISSERIES >

FGTB Namur

Et plus... Joseph THONON - Rue de l'Armée Grenadier 41 5900 NAMUR

Toutes infos et matériel disponibles sur le site www.fgtb2016.be

Une journée, une expo et ... un combat à toujours recommencer

Le 8 mars est la Journée internationale des droits des Femmes, c'est une évidence pour toutes et tous. Pourtant, à voir, à entendre ou à lire le nombre effarant de journalistes ou de commentateurs, voire de commentatrices parler de la journée des femmes ou pire de la femme, il y a vraiment du travail !

Car il s'agit bien de dire, au moins une fois par an, qu'il existe encore beaucoup d'inégalités en termes de droits entre hommes et femmes, tant dans la sphère professionnelle que à la maison, à l'école... La FGTB fédérale a compris que c'était la journée pour sortir une affiche et une vidéo mettant en scène un décolleté plongeant. Les vertus de la provocation et du second degré ne sont parfois pas à propos...

À Herstal, s'est tenu, durant ce mois de mars, une exposition « *Femmes en colère* » qui rappelle très justement la lutte des ouvrières de la FN, véritables pionnières du principe « *À travail égal, salaire égal* ». C'est une manière importante de rappeler que ce combat, elles l'ont mené contre leur patron bien sûr, mais aussi contre leurs collègues masculins, et même contre les délégués syndicaux et leurs maris !

À ceux, et peut-être aussi celles, qui pensent que c'était une autre époque et que maintenant tout va mieux, il suffit de rappeler que beaucoup des mesures de régression sociale que prend ce gouvernement de malheur, sous des dehors de neutralité du point de vue du genre, touchent et précarisent de nouveau beaucoup plus de femmes que d'hommes. Que ce soit en matière de pensions ou de chômage (notamment à temps partiel), ce sont bien les femmes qui sont et vont être les premières et principales victimes.

Le bourgmestre ultraconservateur d'Anvers vient encore d'en rajouter une couche en rappelant, lors de la commémoration d'un écrivain catholique anversois, le rôle traditionnel de la famille et en dénonçant la propension trop facile à la séparation et au divorce...

Il est cité dans *La Libre* du 15 mars : « *Le mariage était loin des romances de magazines mais c'était et est resté un mariage (...) un pacte absolu qui facilite certaines choses. (...) Un revenu professionnel d'un côté, une main dévouée, nourrissante de l'autre, c'est précisément ce dont manquent aujourd'hui des dizaines d'enfants anversois parce que leurs parents ont fait d'autres choix. (...) Nous considérons avec une relative nonchalance le prix humain et économique que notre société paye pour le nombre de plus en plus élevé de couples rompus. (...) Anvers compte de plus en plus de mères seules, qui dépendent d'allocations publiques.* »

Si ce message n'est pas d'une grande clarté, que faut-il ? « La femme est avant tout une épouse et une mère et doit le rester pour ne pas grever les finances publiques et s'occuper des enfants... »

Femmes en colère, c'est un beau titre mais en 2016, les femmes, avec également les hommes féministes, doivent continuer le combat car nous sommes toujours à la merci des plans d'austérité qui aggravent les inégalités entre hommes et femmes.

Le féminisme doit être le combat de toutes et tous et il est urgent de continuer à le mener !

Repair Café. Jeter ? Pas question !

Consommer, c'est faire de la politique et refuser de surconsommer encore plus. Aujourd'hui, l'obsolescence programmée, ou autrement dit la mort industrielle programmée de nos biens de consommation par leur producteur, est un outil du capitalisme pour nous pousser à acheter toujours plus d'objets.

Les conséquences de cette surconsommation sont néfastes pour l'écologie. De plus, le tout jetable à durée de vie limité rime malheureusement bien souvent avec l'utilisation de matériaux de faible qualité et des conditions de travail précaires pour les travailleurs des usines qui les produisent.

Réparer ensemble !

À l'éternelle question, mais que pouvons-nous faire face aux multinationales qui ont créé ce système de surconsommation, certains répondent simplement : réparons nos objets et cessons de les jeter ! Depuis 2007 aux Pays-Bas, la néerlandaise Martine Postma s'investit dans le développement durable au niveau local avec la conviction qu'un autre modèle de consommation est possible. En 2009, elle organise le premier Repair Café à Amsterdam. Face au succès de son concept, elle décide de créer la Fondation Repair Café afin de soutenir la création de Repair Cafés aux Pays-Bas et dans le monde.

Les Repair Cafés poursuivent plusieurs objectifs : consommer moins, lutter contre l'obsolescence programmée et partager ses connaissances et son temps afin de provoquer chez les citoyens un changement de mentalité sur leur consommation.

Le concept est simple, tout le monde peut lancer son Repair Café à l'échelle d'un village, d'un quartier ou d'une association. L'entrée et la participation aux Repair Cafés sont libres et gratuites. Ils sont généralement organisés tous les mois. D'un côté, des citoyens amènent leurs objets défectueux et de l'autre, des citoyens prêtent leurs connaissances et leurs compétences pour les réparer. Au-delà du service, le temps de la réparation est un moment d'échange et d'appren-

tissage. *Réparer ensemble, c'est l'idée du Repair Café.*¹

D'ailleurs, des ouvrages sur le bricolage et la réparation sont également mis à disposition, il y a toujours quelque chose à apprendre et à partager.

Aujourd'hui, on compte pas moins de 750 Repair Cafés dans le monde, la plupart aux Pays-Bas, en Belgique et en France mais le concept s'exporte également au Japon, aux États-Unis et au Canada.

L'obsolescence programmée

Les Repair Cafés souhaitent lutter contre l'obsolescence programmée, cette technique marketing qui nous pousse à surconsommer au détriment de notre portefeuille et du développement durable.

Cette pratique commerciale et industrielle n'est pas récente. Les cas célèbres des bas nylons et des ampoules à incandescence datent de la première moitié du XX^e siècle. Dans les années 1940, la marque de bas collants *Dupont* se lance dans le marché des bas nylons et le succès est au rendez-vous notamment grâce à la solidité des bas. Cependant, cette durabilité fut volontairement altérée par le producteur quelques années plus tard car elle nuisait à la pérennité de l'entreprise. Les bas étaient tellement solides que les clientes n'en rachetaient que trop rarement. Dans le cas des ampoules à incandescence, les industriels sont allés plus loin en créant un véritable cartel commercial pour réduire volontairement la durée de vie des ampoules bien en dessous de la capacité réelle de production. L'américain *General Electric*, l'allemand *Osram*, le néerlandais *Phillips* et d'autres industriels se réunissent en 1924 pour créer l'entreprise commune *Phoebus* dont l'objectif officiel est l'échange des

licences, brevets et la régulation de la production. Alors que les ampoules de l'époque ont une durée de vie moyenne de 2 400 heures, ils décident de modeler leur production afin de vendre des ampoules d'une durée de vie de 1 000 heures maximum. Il s'agit véritablement du premier accord industriel collectif d'obsolescence programmée connu. En contre-exemple, citons l'ampoule très célèbre de *Livermore* qui éclaire une ancienne caserne de pompiers depuis 1901, bien avant que les producteurs ne réduisent volontairement la durée de vie de leur produit !

Plus récemment, il a été démontré que certains modèles d'imprimante de la marque *Epson* contenaient une puce avec un compteur de copies. Après 18 000 copies, ces imprimantes affichent un message d'erreur obligeant l'utilisateur à changer le tampon encreur, qu'il soit défectueux ou non. Malgré tout, la résistance s'organise puisqu'un informaticien a décidé de contrer ce dispositif en proposant gratuitement un logiciel qui vous permet de remettre ce compteur de copies à zéro.

Les Repair Cafés sont également des formes de résistance à cette obsolescence. Réparer au lieu de jeter, apprendre à réparer, devenir autonome, retrouver du pouvoir ensemble et lutter contre cette consommation toxique pour la planète.

Certains pays ont décidé de lutter contre cette obsolescence. En France, elle est considérée comme un comportement non éthique qui peut faire l'objet d'une infraction pénale. Depuis le 22 juillet 2015, ce délit est passible de

1. voir www.repaircafe.be



deux années de prison et de 300 000 € d'amende ou 5 % du chiffre d'affaires annuel réalisé en France par la société condamnée. En Belgique, malgré un projet de loi déposé en 2011, aucune mesure légale précise n'a été prise à ce jour.

L'économie solidaire comme outil de résistance

Les Repair Cafés fleurissent un peu partout en Belgique et dans le monde, ils constituent avec d'autres initiatives ce qu'on l'on nomme l'économie solidaire. Face à la montée en puissance de l'ultralibéralisme dans notre société, beaucoup de réponses alternatives à ce modèle économique destructeur voient le jour. Les GAS ou Groupes d'achats solidaires, les jardins collectifs, les composts urbains, les marchés gratuits, les Systèmes d'échanges locaux (SEL), autant de lieux où les citoyens peuvent consommer différemment et durablement.

Si vous souhaitez découvrir ces initiatives d'économie solidaire et durable n'hésitez pas à parcourir les cartes interactives sur :

- le site de l'ASBL du Réseau de Consommateurs Responsables (Wallonie & Bruxelles)
<http://www.asblrcr.be/carte-initiatives-bruxelles-wallonie>
- le site de l'Asbl Dewey (Bruxelles)
<http://maps.dewey.be/>

À la rencontre d'un Repair Café!

Interview de Gaëlle Denys, animatrice d'un Repair Café à Verviers pour Présence et Action Culturelles Asbl

Tout d'abord, qu'est-ce qu'un Repair café ? À quoi et à qui est-il destiné ? Quels besoins est-il supposé rencontrer ?

Nous autres, Européens, jetons énormément alors que certains objets sont à peine abîmés et seraient parfaitement utilisables après une simple réparation. Mais pour nombre d'entre nous, réparer n'est plus chose normale. Nous ne savons plus comment faire. Le savoir-faire en la matière est en voie de disparaître. Le Repair Café change la donne !

Que faire d'une chaise au pied branlant ? D'un grille-pain qui ne marche plus ? D'un pull troué aux mites ? Les jeter ? Pas question ! On les remet en état au Repair Café.

Le Repair Café apprend aux gens à voir autrement ce qu'ils possèdent, à en redécouvrir la valeur. Il favorise un changement de mentalité, qui est la condition première à une société durable construite par tous. Surtout, le Repair Café veut être une expérience ludique et gratifiante.

Dans quel cadre avez-vous organisé ce Repair Café ? Cela correspondait-il à une demande du public ?

Plusieurs initiatives similaires existaient notamment à Dison, Theux et Stavelot. Les Verviétois devaient donc se rendre hors de leur commune pour faire appel à ce service. Nous [les asbl à l'initiative du projet] avons donc décidé d'en créer un, nous avons été rejoints par la Ville de Verviers et plus particulièrement l'échevinat de la cohésion sociale sur ce projet.

Qu'en est-il ressorti ? L'initiative a-t-elle été bien accueillie ?

Que du positif, autant pour les associations, que pour les bénévoles et les citoyens. C'est pourquoi nous réitérons l'expérience car nous constatons qu'il y a de plus en plus de personnes intéressées de devenir acteur d'une consommation plus responsable.

Envisagez-vous de reproduire l'expérience de façon périodique ?

Oui, le 16 avril sera notre troisième édition. Nous essayons de ne pas entrer en concurrence avec des dates choisies par d'autres Repair Cafés dans d'autres communes proches. Nous devons aussi faire attention aux disponibilités des bénévoles réparateurs sans qui le Repair Café n'existerait pas.

Vous souhaitez créer votre Repair Café ?

Rendez-vous sur www.repaircafe.be, consultez-y la section « Kit de démarrage » afin d'obtenir toutes les informations nécessaires pour vous lancer.

LIBERIA

Atteinte aux droits syndicaux

Notre camarade Wendy Verheyden est actuellement la coordinatrice de l'Internationale des services publics (ISP) pour la Stratégie d'intervention Ebola mise en place dans le cadre de la Conférence régionale des syndicats de la santé ouest-africain (Wahsun). Nous lui avons demandé de nous faire part de son expérience.



Le Liberia, avec ses trois professionnels de la santé pour 10 000 habitants - alors que l'OIT recommande un minimum de 41 personnes pour le même contingent - est la troisième nation du bassin du fleuve Mano à avoir été touchée par le virus Ebola. La situation s'est vite transformée en une affaire de portée internationale.

Un secteur de la santé sous-financé

Au moment où Ebola frappait le pays de plein fouet, le secteur des soins de santé libérien remontait à peine la pente et souffrait encore des répercussions de la guerre civile qui a déchiré le pays pendant plusieurs années. Un secteur sous-financé, surchargé. Avec des professionnels des soins de santé qui payent le prix des mauvaises conditions de travail alors qu'ils travaillent en première ligne et sont les plus lourdement touchés par le virus. Les syndicats libériens avaient tiré la sonnette d'alarme sur tous ces manquements ainsi que sur l'absence de toute mesure de protection pour les professionnels des soins de santé. Mais ils ont été ignorés par le gouvernement...

Les deux organisations syndicales de la santé du Liberia sont affiliées à l'ISP. Seule une d'entre elles, la NPSHWUL (*National Private Sector Health Workers Union of Liberia*), l'organisation syndicale du secteur privé, est également reconnue en tant que telle par les Autorités libériennes. La NAHWAL (*The National Health Workers Association of Liberia*), qui organise les travailleurs du secteur public des soins de santé, s'est vu refuser son agrégation et est, par conséquent, seulement considérée comme une association. Elle n'a aucunement le droit de participer au dialogue social ni même la possibilité de percevoir des cotisations.

Ellen Johnson-Sirleaf, Présidente du Liberia, ne tolère toujours aucun syndicat dans le secteur public. Le pays foule aux pieds plusieurs conventions de l'OIT de cette façon.

Persécution syndicales

C'est ainsi que le 18 février 2014, en réaction à une grève d'envergure dénonçant les mauvaises conditions de travail, 22 dirigeants syndicaux ont été licenciés par le ministre de la Santé, sans la moindre audition. Vingt d'entre eux ont été

réintégrés suite aux nombreuses réactions. Les deux responsables occupant les rangs les plus élevés, Joseph S. Tamba et George Poe Williams, respectivement président et secrétaire général de la NAHWAL, restent à ce jour sans emploi et donc sans revenus. Martha C. Morris, dentiste assistante et chef du service, figurait parmi les 20 dirigeants qui ont finalement pu réintégrer leur fonction. Cependant, son nom a disparu du registre du personnel pendant 8 mois. Martha avait réussi à fonder un Centre de traitement Ebola dans sa région. Sous sa direction, la section syndicale de la NAHWAL de sa région est devenue la plus forte de toute l'organisation.

Outre les cas mentionnés ci-dessus, des dizaines d'autres dirigeants syndicaux ont été menacés et parfois déplacés vers des zones reculées du pays afin de les empêcher d'organiser les travailleurs. Les travailleurs n'osent pas s'affilier à un syndicat après de telles intimidations. En effet, même un emploi sous-payé vaut mieux que pas d'emploi du tout dans un pays qui connaît un taux de chômage important. Les affiliés eux-mêmes ont peur d'assister à des réunions ou de soutenir des actions...

Des conséquences graves

L'attitude hostile de l'Autorité et la position très affaiblie dans laquelle se retrouvent les syndicats ont eu un impact majeur dans la lutte contre Ebola. Les syndicats, la voix des travailleurs du secteur des soins de santé, n'avaient pas pu participer à l'élaboration d'un plan de lutte et leur expertise n'a donc jamais été prise en compte. Comme si le professionnel des soins de santé n'avait aucun impact sur la qualité du service et donc, sur l'efficacité des soins de santé...

Aujourd'hui, la NAHWAL et la NPSHWUL travaillent ensemble dans le cadre de la stratégie Ebola de l'ISP afin de réaliser une grande enquête et de récolter les données qui prouveront que les travailleurs ne reçoivent pas toujours leur salaire complet.

L'ISP soutiendra dès lors les syndicats dans leur dénonciation de l'antisindicalisme des Autorités libériennes auprès de l'OIT.

Collaborateur

Le fonctionnement du système de domination capitaliste doit au moins autant aux dispositions intériorisées par les dominés qu'aux propriétés objectives des dominants.

Alain Accardo

Sous l'égide de la gouvernance qui confisque la politique au profit de la gestion managériale, il faut absolument promouvoir une vision irénique de la société uniquement mue par le dialogue entre partenaires à la recherche du consensus. Partant, il faut à tout prix nous convaincre que nous sommes tous membres de la classe moyenne et que le concept de classe lui-même est obsolète et dépassé. De fait, parler en termes de classe revient à impliquer qu'un groupe possède la richesse et le pouvoir dans la société et que les autres pas. Ceci implique d'accepter qu'un groupe en exploite un ou d'autres. Ceci encourage également un groupe à définir ses propres intérêts à l'encontre de ceux d'autres. Et admettre ce point de vue revient à avaliser tout autant l'idée que ceci devrait être rectifié, par la lutte et le conflit mis en œuvre, s'il échec, par un bloc organisé, doté d'un pouvoir politique et économique. L'horreur absolue pour les tenants et partisans d'une société pacifiée où les antagonismes (de classe) n'auraient plus lieu d'être. Horreur absolue et écueil qu'il fallait et qu'il faut détruire.

La notion de partenaires vise à effacer toute idée d'affrontement face à une situation inégale

Identité ou assimilation ?

Et ce qui est vrai pour la société en général l'est autant pour le monde du travail. Pas question de permettre aux travailleurs de construire leur identité en tant que prolétaires, soit, pour reprendre la définition littérale et initiale, en tant que personnes qui ne détiennent pas le contrôle des moyens de production importants. Ce qui exclut certes les actionnaires, les spéculateurs et les grands patrons mais qui englobe assurément tant le facteur que le précaire et le guichetier d'une banque. Pour contrer cette vague potentielle qui, tel un tsunami, pourrait renverser les possédants

et les privilégiés, la logique et la culture de la gestion ont tôt fait de rassembler tout le monde sous le même vocable : adieu ouvriers spécialisés, employés, contremaîtres. Les ressources, le capital humain recherché de nos jours (puisque l'individu a entre-temps été réifié, est devenu une marchandise comme une autre) répondent au doux nom de ... collaborateurs. Toutes les communications adressées au personnel vont alors commencer par « cher collaborateur, chère collaboratrice » et les offres d'emploi recherchent des collaborateurs.

Partenaires dans le même bateau ?

Étymologiquement, le collaborateur est une personne qui travaille avec une autre.

Le recours préférentiel à ce vocable permet alors de faire de tous les travailleurs des partenaires qui sont tous dans le même bateau.

Alors que le rapport de subordination induit par le contrat de travail n'a bien évidemment nullement disparu, la notion de partenaires vise toutefois à effacer toute idée d'affrontement face à une situation inégale. Car, c'est bien connu, les partenaires sont faits pour s'entendre. À force de nous confronter à des concepts comme le bonheur au travail (un oxymore promu par une *Chief Happiness Officer* en son temps dans un SPF) et à force de cacher la classe ouvrière et ses tentatives de construire un rapport de forces, le capitalisme et le néolibéralisme totalitaires sont parvenus à imposer un système de valeurs vu et vécu comme la nature des choses.

Et c'est ainsi que les mécanismes de domination idéologique préconisés visent à susciter l'adhésion et le consen-



tement sans que les personnes ciblées ne s'en rendent compte. Les chaînes rendues invisibles par la prétendue tyrannie du choix se muent en un choix de la tyrannie.

Médiacratie

Par ailleurs, la violence ouverte représentée par les attaques gouvernementales contre les syndicats et contre le droit de grève, tous ces mécanismes représentent une violence symbolique invisible issue d'une inculcation constante des structures mentales de tout un chacun, notamment quotidiennement dans les médias, faisant alors de chaque travailleur un collaborateur potentiel au sens historique du terme cette fois. Et dans ce cadre, « *la laisse la plus solide que le système passe au cou de ses victimes est peut-être bien aujourd'hui celle de la « culture ».* C'est pourquoi la critique de la culture médiatique, pas seulement en mots mais en actes est devenue une dimension essentielle de la critique sociale. »¹

En somme, la lutte des classes est aussi une guerre des mots : nommer les choses de telle ou telle manière revient à les faire exister autrement et à en faire une arme ou un pétard mouillé.

1. Alain Accardo, « Préface » in *Reconquista !, Premiers rebonds du Collectif Le Ressort*, Éditions du Cerisier, Cuesmes, 2012, p23-24.



Congrès statutaire de l'Interrégionale de Bruxelles

Les 8 et 9 juin prochains, comme tous les quatre ans, l'IRB tiendra son congrès statutaire. L'occasion de faire le point sur le travail accompli de 2012 à 2016 à travers la présentation de notre rapport moral (consultable sur notre site www.cgsp-acod-bru.be), suivi des perspectives d'avenir.

Ce développement de ces perspectives est essentiel car il est non seulement un des déterminants de la mise en adéquation de nos moyens par rapport à nos objectifs, mais surtout le cadre de références nécessaire à la mise en œuvre de notre projet d'avenir à moyen et à long terme. Car, comme dirait l'écrivain américain William Faulkner : « *Tout est à présent, comprends-tu ? Hier ne finira que demain et demain a commencé il y a 10 000 ans !* ».

Il s'agit, dans notre mouvement de gauche et de progrès, de (re)définir les axes fondamentaux de notre projet de société. Dans cette démarche, il est pertinent de se tourner un bref moment vers le passé et de se remémorer des principes fondateurs établis par la gauche historique en 1894 et formulés dans la **Charte de Quaregnon**.

Les richesses en général, et spécialement les moyens de productions, sont ou des agents naturels ou les fruits du travail, manuel et cérébral, des générations antérieures, aussi bien que de la génération actuelle. Elles doivent, par conséquent, être considérées comme le patrimoine de l'humanité.

Le droit à la jouissance de ce patrimoine, par les individus ou par les groupes, ne peut avoir d'autre fondement que l'utilité sociale et d'autre but que d'assurer à tout être humain la plus grande somme possible de liberté et de bien-être.

La réalisation de cet idéal est incompatible avec le maintien du régime capitaliste, qui divise la société en deux classes nécessairement antagonistes : l'une, qui peut jouir de la propriété sans travail ; l'autre, obligée d'abandonner une part de son produit à la classe possédante.

Les travailleurs ne peuvent attendre leur complet affranchissement que de la suppression des classes et d'une transformation radicale de la société actuelle. Cette transformation ne sera pas seulement favorable au prolétariat, mais à l'humanité tout entière. Néanmoins, comme elle est contraire aux intérêts immédiats de la classe possédante, l'émancipation des travailleurs sera l'œuvre des travailleurs eux-mêmes.

Ils devront avoir pour but, dans l'ordre économique, d'assurer l'usage libre et gratuit de tous les moyens de production. Ce résultat ne pourra être atteint, dans une société où le travail collectif se substitue de plus en plus au travail individuel, que par l'appropriation collective des agents naturels et des instruments de travail.

La transformation du régime capitaliste en régime collectiviste doit nécessairement être accompagnée de transformations corrélatives :



- dans l'ordre moral, par le développement des sentiments altruistes et par la pratique de la solidarité,
- dans l'ordre politique, par la transformation de l'État en administration des choses.

Le socialisme doit donc poursuivre simultanément l'émancipation économique, morale et politique du prolétariat. Néanmoins, le point de vue économique doit être dominant, car la concentration des capitaux entre les mains d'une seule classe, constitue la base de toutes les autres formes de sa domination.

Ce manifeste qui peut paraître passéiste dans la forme, respire pourtant les aspirations de progrès social, malheureusement toujours actuelles, quoique certains en disent, plus de cent ans plus tard. Et cette actualité des principes découle de ce que l'ordre social capitaliste est plus que jamais dominant et injuste.

Se retourner vers le passé pour construire notre avenir et celui des générations futures, voilà notre devoir pour le congrès fédéral qui suivra les 16 et 17 juin.

Afin d'éviter la maxime de Jean-Jacques Rousseau : « *Qui croit devoir fermer les yeux sur quelque chose se voit bientôt forcé de les fermer sur tout* » !

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

www.cgsp-acod-bru.be



ENSEMBLE

Cheminots, usagers... un même combat contre la diminution des dotations à la société des Chemins de fer !!

Alors que la mobilité est une source de problèmes quotidiens pour un grand nombre de citoyens, le Gouvernement fédéral impose au rail des économies drastiques. Une perspective alarmante pour la qualité du service, les conditions de travail du personnel et le portefeuille des usagers. Les tarifs préférentiels pour les étudiants sont notamment menacés. Ces derniers ainsi que le front commun syndical dénoncent ces choix politiques irresponsables alors que l'on a plus que jamais besoin de transports publics accessibles et efficaces.

D'ici 2020, le plan Galant va faire très mal à la société des Chemins de fer avec 3 milliards d'euros en moins et jusqu'à 6 000 suppressions d'emplois. Derrière ces chiffres se cachent des hausses de tarifs pour les usagers, des suppressions de trains, des fermetures de guichets et de gares... Bref, une diminution générale de la qualité du transport ferroviaire.

Les besoins dans ce domaine sont pourtant énormes. Quelques chiffres suffisent à s'en convaincre : 500 000 Belges travaillent en dehors de leur région et environ un étudiant de première génération sur trois suit un cursus en dehors de l'arrondissement où il réside. Pour leurs déplacements, les usagers doivent pouvoir compter sur un service public de transports fiables et abordables. Les régressions qui se succèdent depuis plusieurs années ne font qu'accentuer les difficultés de mobilité. Inutile de réaliser les fantasmes de la Ministre de la « mobilité » en luxuriant les sièges de la première classe avec du... cuir.

Les tarifs préférentiels destinés à certaines catégories d'usagers sont dans le viseur de la Ministre et des gestionnaires de la SNCB. C'est une très mauvaise nouvelle pour les usagers au budget limité, dont les étudiants qui consacrent déjà +/- 250 euros par an pour leurs déplacements. L'accès aux études dépend aussi de la possibilité de se rendre facilement et à moindre coût vers les sites d'enseignement. Toute augmentation du coût des titres utilisés serait inacceptable.

Les organisations syndicales reconnues et les usagers demandent le retrait du plan Galant et des investissements pour la qualité et l'accessibilité des transports publics. N'oublions pas qu'il faut aussi se battre pour stabiliser l'emploi statutaire afin de contrer une éventuelle libéralisation. Les tarifs préférentiels doivent être maintenus et renforcés, notamment par la création de nouvelles formules permettant de voyager dans l'ensemble des transports en commun à prix réduit.

Ensemble, nous devons dessiner l'avenir.

*Michel Abdissi
Président*

Le dogme ou la raison De qui se moque-t-on ?

En 2008, le monde est frappé de plein fouet par une crise économique, certainement la plus grave depuis le crash boursier de 1929. Elle est causée par ceux qui continuent à donner des leçons et qui poursuivent leur politique ultralibérale. Aujourd'hui, comme des vautours, ils s'acharnent en s'attaquant aux droits des travailleurs et à leurs conditions de travail.

Pire, ils prennent un malin plaisir à déshumaniser dangereusement la Société civile. Pour ce faire, ils cassent la solidarité entre les travailleurs, remettent en cause les droits syndicaux, le droit de grève, les libertés syndicales et ce, sans se soucier des dégâts qu'ils provoquent en agissant de la sorte. Manipulée, la population en perd ses repères et les conséquences se font sentir, à l'échelle internationale, au point de mettre en péril et de fragiliser les démocraties.

Depuis 2010, malgré notre insistance, les Cheminot(e)s attendent qu'un protocole d'accord social digne de ce nom puisse être signé par les interlocuteurs sociaux. Mais, ils sont comme sœur Anne, ils ne voient rien venir.

Et pourtant...

Depuis 2010, l'emploi a diminué de plus de 4 000 ETP et durant cette période, la productivité a augmenté de plus de 12 % sans la moindre compensation. Alors que la ponctualité et la qualité du service sont médiocres, ils continuent à s'acharner sur les Cheminot(e)s.

Ensuite, jusqu'en 2013, par le biais des politiques de droite, la nouvelle structure sera mise en place au grand dam des Cheminot(e)s.

Depuis l'arrivée des deux CEO et du Directeur général d'HR-Rail, le dialogue social n'a jamais été aussi mauvais.

Le 16 décembre 2015, à l'ordre du jour de la Commission paritaire nationale, figurent plusieurs points que la Société a fait passer en force, à savoir :

- la remise en question des 36h en réduisant le nombre de jours de crédit à raison d'un jour par 18 jours d'absence hormis les R/CCP ;
- la suppression des congés si l'agent prend sa retraite en début d'année ;
- la suppression pour « les services irréguliers » de la compensation pour un jour férié « extralégal » tombant un samedi ou un dimanche ;
- ...

La CGSP a introduit, entre-temps, un recours au Conseil d'État concernant la remise en cause des 36h qui figurent

au Statut du Personnel à son Chapitre VI « Prestations et Repos ».

Le 24 février 2016, à l'ordre du jour de Commission paritaire nationale, figurent plusieurs points qui réclament le vote à la majorité des 2/3 (voir texte ci-dessous). La Direction poursuit ses avancées contre le personnel et ne lâche rien !

Il faut croire que le Directeur général, Michel Bovy est devenu quelque peu amnésique ou complètement fermé à l'idée d'un dialogue social constructif. Il manipule les débats et laisse planer le doute quant à ses réelles intentions de conclure un protocole d'accord social. En effet, jusqu'à présent, il excelle surtout en matière de menaces et de chantage ; ce qui n'est pas à son honneur...

Que cherche-t-il vraiment et pourquoi tant d'acharnement de la part de cet ancien syndicaliste ? Quelles sont les raisons qui lui dictent de tels virages à droite ? Souvenons-nous qu'avant de retourner sa veste, ce dernier avait refusé de signer un protocole d'accord social relatif aux 36h en 1996...

Quant au CEO d'Infrabel, Luc Lallemand, il semble être dans le même état d'esprit. De plus, de troublantes rumeurs circulent à son sujet. Allez savoir...

Le deuxième CEO, Jo Cornu, semble bien avoir tiré les leçons de ses sorties dans la presse, à moins qu'avec l'âge, il fasse enfin preuve d'une plus grande sagesse.

Toujours est-il que malgré nos demandes de garanties en matière d'emplois, de bien-être et d'augmentations sérieuses du pouvoir d'achat, le protocole d'accord social n'a pas pu évoluer concrètement. Le moins que l'on puisse dire c'est qu'il est loin de faire l'unanimité !

La question est de savoir si dans de telles conditions, il n'y a pas une volonté inavouée de détruire l'édifice, à savoir : « la Société des Chemins de fer belges ». Il va sans dire que dans l'état actuel des choses, une issue favorable ne pourra être trouvée qu'en faisant usage du rapport de force. Quand on connaît le coût que représente une seule journée de grève pour la Société des Chemins de fer, on peut se poser la question de savoir si, pour elle, le jeu en vaut la chandelle. On doit également se demander si le dogme ne l'emporte pas sur la raison !

Malgré son exigence de réduire la dotation de 3 milliards d'€, la Ministre annonce dans la presse qu'elle souhaite

équiper les premières classes de sièges en cuir. Tandis que Jo Cornu souhaite équiper le matériel et les gares du Wifi pour satisfaire une clientèle de prestige. Le tout se fera au détriment du voyageur lambda, d'une politique tarifaire socialement raisonnable, de la qualité du service public et du maintien des gares & des lignes rurales...

Que du beau monde, n'est-il pas ?

Pendant ce temps-là, les Cheminot(e)s trinquent car la suppression des emplois n'est possible qu'en s'attaquant à leurs conditions de travail. Pour y parvenir, la Direction est prête à mettre à mal un dialogue social déjà extrêmement

fragile en passant systématiquement les dossiers en force à la Commission paritaire nationale !

Intrinsèquement lié aux conditions décentes de travail, au bien-être des travailleurs, à la sécurité et à un service public de qualité, l'emploi reste la priorité de la CGSP secteur Cheminots.

Bruxelles, le 14 mars 2016.

*Michel Abdissi, Président
Serge Piteljon, Secrétaire général*

Préserver l'emploi & protéger l'outil

Pourquoi avons-nous dit « oui » ?

En tant qu'organisation syndicale reconnue, **si nous défendons les individualités**, c'est au travers du bien-être de la collectivité, mais avant tout **en préservant l'emploi statutaire et en protégeant l'outil**.

Ce sont ces principes qui nous ont amenés à marquer notre accord sur deux avis qui concernent directement et uniquement les conducteurs de train, à savoir l'avis 263 H-HR 2015 (Formations obligatoires suivies aux frais des Chemins de fer belges – Paiement d'une indemnité de rendement) et l'avis 46 H-HR 2016 (Cessation de fonctions – Durée du préavis).

Nous nous devons de rester cohérents.

Nous ne pouvions pas accepter qu'un conducteur de train puisse quitter l'opérateur ferroviaire SNCB, au profit d'un opérateur privé (concurrent direct de la SNCB) et ce, sans aucune « contrainte » alors que d'une part, sa formation aura été payée en finalité par la collectivité, et que d'autre part, il faut plus d'un an pour recruter et former un conducteur de train en vue de remplacer celui parti à la concurrence.

Enfin, si les opérateurs privés pouvaient sans contrepartie débaucher nos conducteurs formés et expérimentés, il deviendrait très vite impossible pour la SNCB, dès l'instant où le trafic intérieur sera libéralisé, de conserver le même volume de trains à assurer

et par conséquent, le même nombre d'emploi.

Et donc, c'est pour toutes ces raisons que nous avons accepté lors de la SCPN du 7 décembre 2015 et la CPN du 24 février 2016, les deux avis susmentionnés.

*Christian Martin
Secrétaire national*



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



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

Commission paritaire nationale du 24 février 2016

Dans un climat toujours peu propice à la réalisation d'un dialogue social de qualité, nous avons participé à cette réunion dans un esprit positif mais en restant fermes quant à nos revendications en faveur de l'ensemble des Cheminots.

Nous faisons une brève déclaration :

- au sujet des fuites dans la presse concernant le contrat de gestion de la SNCB et le fait qu'il s'agit d'un paramètre, ô combien, important pour l'emploi dans le cadre du prochain protocole d'accord ;
- nous attirons l'attention de la direction sur les dangers du « *one man car* » en cas d'accidents ferroviaires comme cela s'est produit le 23 février au Pays-Bas. En effet, le train de voyageurs assuré par la société privée « *Arriva* » a déraillé suite à une collision avec une nacelle élévatrice. Il s'agissait d'un train léger qui plus est un « *one man car* ». Le conducteur ayant été tué, une dizaine de voyageurs blessés se trouvaient « livrés à eux-mêmes » en pleine campagne !
- nous intervenons aussi au sujet des travailleurs de l'atelier de « Gand-Brugge » victimes depuis de nombreuses années du « Chrome 6 » lors des travaux de rénovation de voitures pour la SNCB. Selon nos informations, d'autres cas existaient, dans d'autres ateliers, alors qu'une note de 2008 de CPS mettait en garde la direction sur les risques que représentait cette particule hautement toxique pour l'être humain.

À cette Commission paritaire nationale figuraient plusieurs points à l'ordre du jour dont 2 nécessitaient le vote à la majorité des 2/3 (modifications au statut) et 8 la majorité simple.

C'est ainsi que nous sommes intervenus pour contester certains points importants inscrits à l'ordre du jour :

1) Analyse de l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses en matière de mobilité

D'emblée, nous avons remis un avis négatif quant à cette proposition qui n'a d'autres ambitions que de détricoter le Statut du Personnel et de brider le dialogue social, tout en accordant, sous forme de copinage, une représentativité non justifiée au syndicat libéral.

De plus, nous contestons l'organisation anticipée en dehors des normes légales en la matière, en 2018, d'élections sociales dont les modalités d'organisation relèvent de l'utopie et de la méconnaissance de la spécificité de l'organisation des Chemins de fer.

Nous refusons ce document et la CSC Transcom également.

Seul le SLFP s'est aligné avec la direction pour remettre un avis favorable.

2) Adaptation du Statut du Personnel Chapitre XV – Cessation de fonctions par les agents appartenant au personnel de conduite

La mesure vise les agents appartenant au personnel de conduite des trains qui ont terminé leur formation et qui sont en possession de la licence européenne et de l'attestation complémentaire.

Dorénavant, en cas de démission sur demande de l'agent, un préavis d'un an devra être respecté.

La CGSP accepte ce point alors que la CSC Transcom le refuse et le SLFP s'abstient.

La majorité des 2/3 est atteinte et la proposition entérinée.

3) Conditions d'accès au grade d'opérateur-conducteur infra

Ce point est accepté.

4) Primes de productivités collaboratrices enceintes

Ce point est accepté.

5) Modalités relatives à l'organisation d'épreuves spéciales fermées pour l'accès aux grades d'agent commercial et de commis d'exploitation pour les besoins de la direction SNCB Marketing & Sales (B-MS)

Ce point est accepté.

6) Suppression d'emploi et affectation d'office à un autre siège de travail

Dans le cadre de l'augmentation de la productivité du personnel, HR-Rail propose d'apporter des adaptations à l'avis 55 HR/2004, telles l'insertion de nouvelles modalités pour déterminer l'absence du domicile, l'attribution éventuelle d'une indemnité de déplacement ou d'intérim aux agents en réutilisation provisoire et chargés de mission en dehors du siège de travail auquel ils sont attachés, la révision des conditions d'octroi éventuel d'une allocation de réutilisation provisoire

La CGSP-ACOD et la CSC Transcom refusent cette proposition alors que le SLFP s'abstient.

La proposition est adoptée à la **majorité simple** par les représentants de la direction (passage en force).

7) Bonification en temps pour travail du dimanche

À dater du 31 janvier 2016, les dispositions de la circulaire 23PR du 22 novembre 2002 relative à la bonification en temps pour travail du dimanche sont abrogées.

Nous refusons cette proposition pour le motif, entre autres, que les agents arrivant en fin de carrière et exécutant des métiers lourds, aspirent à bénéficier de temps de récupération

plutôt que d'indemnités. **Alors que la CSC Transcom l'accepte et le SLFP s'abstient.**

En conséquence, le document est approuvé sans qu'il ne requière une majorité des 2/3.

8) Horaire variable

Suppression de la bonification du temps lié aux retards de train et modification de la plage fixe de 9h30 à 16h et des plages variables de 7h à 9h30 et de 16h à 18h30.

Nous pouvons accepter l'élargissement des plages variables mais nous contestons la suppression des bonifications du temps lié aux retards de train.

En effet, selon nous, les agents ne peuvent être pénalisés en temps du fait que leur employeur ne leur permet pas d'arriver à l'heure !

De plus, nous émettons de sérieux doutes quant au gain de productivité espéré par l'application de cette mesure. Le CEO de la SNCB est d'ailleurs incapable de le chiffrer !

Nous refusons cette mesure alors que la CSC Transcom l'accepte et que le SLFP s'abstient.

La proposition est dès lors approuvée à la majorité simple.

9) Congé annuel de vacances Congés collectifs

Ce point est accepté.

10) RGPS 541

Dans le cadre des mesures améliorant la productivité HR-Rail propose d'étendre les dispositions concernant la durée du travail (durée des parcours).

La direction B-TC demande d'adapter le fascicule 541 de manière à prévoir que le personnel B-TC dans les ateliers travaille en équipes successives et non plus en équipe simple.

Le fascicule 541 est actualisé suite aux dispositions légales.

La liste des absences qui diminuent le nombre de jours de repos et de congés compensateurs est actualisée dans le cadre des calculs automatisés des contingents.

Nous pouvons marquer notre accord quant à la proposition d'organiser le travail en équipes successives dans les ateliers B-TC. Toutefois, nous exigeons que toute modification soit

proposée à l'avis du CPR concerné. La direction marque son accord sur notre demande.

Nous n'approuvons pas les autres points et émettons une abstention.

À l'inverse, **la CSC Transcom l'approuve**, de telle sorte que la **majorité des 2/3** requise en la matière est atteinte et la proposition entérinée.

11) New Traffic Management

Ce point est accepté.

12) Plan d'enseignement formation fondamentale obligatoire pour le technicien (principal) « Contrôles légaux »

Ce point est accepté.

Bien cordialement

Serge Piteljon
Secrétaire général

Pierre Lejeune
Secrétaire national

Sous-commission paritaire nationale

Compte rendu de la réunion du 12 février 2016

Avant de procéder à l'examen des points inscrits à l'ordre du jour, nous intervenons pour souhaiter des réponses à nos demandes formulées lors de la réunion précédente :

- l'accès pour les annotateurs à l'épreuve de contrôleur de vigilance ;
- l'application dans SAP du calcul des primes de nuit, samedi et dimanche (arrondi) ;

- la prolongation de la validité de l'épreuve d'assistant informatique qui arrivera à échéance cette année alors que des lauréats sont encore en lice, et que certains d'entre eux assument des fonctions supérieures.

Le Président répond :

- que l'accès à l'épreuve de contrôleur de vigilance peut être étendu aux annotateurs issus de la filière conduite et que les lauréats seront

installés à Bruxelles, il ne peut être envisagé une installation sur poste

- que, dans le cadre du calcul des primes de nuit, samedi et dimanche (arrondi), la SNCB transmet les bons chiffres à HR Rail, c'est-à-dire en tenant compte de l'arrondi à l'issue de chaque prestation et pas à la clôture mensuelle
- que la situation des agents assurant des fonctions supérieures d'assistant

informatique sera examinée à la lecture des cas concrets qui seront transmis à HR Rail. Cependant, il précise qu'en l'occurrence, il faut également prendre en compte le classement des lauréats afin de ne pas créer de discrimination entre eux.

Ordre du jour

1) Approbation du PV de la réunion du 13 janvier 2016

Après quelques remarques, il est approuvé.

2) Congé annuel de vacances – Congés collectifs – Congés planifiés

À notre demande, l'avis 36P/90 (crédits ponts) n'est pas supprimé et reste entièrement d'application.

Une discussion s'engage quant à la planification de congés collectifs dans les séries du personnel roulant.

Nous nous opposons à cette éventualité et refusons toute proposition qui irait dans ce sens.

Néanmoins, la SNCB souhaite continuer l'examen de cette possibilité que nous qualifions d'irréaliste.

Malgré l'absence d'accord sur ce point, HR-Rail décide de porter ce point à l'ordre du jour de la CPN du 24 février.

3) Bonification en temps pour travail du dimanche

HR-Rail propose qu'à dater du 31 janvier 2016, les dispositions de la circulaire 23PR du 22 novembre 2002 relative à la bonification en temps pour travail du dimanche soient abrogées.

De manière transitoire, les prestations effectuées un dimanche ou un jour férié légal jusqu'au 31 janvier 2016 et autorisées à la bonification en temps pour travail du dimanche, pour-

raient encore être récupérées jusqu'au 31 mars 2016 au plus tard.

Malgré l'absence d'accord sur ce point, HR-Rail décide de porter ce point à l'ordre du jour de la CPN du 24 février.

4) Horaire variable

Pour tous les points de la notice relative à l'horaire variable où sont référencées les plages variables et fixes, les deux modifications suivantes sont proposées par HR-Rail :

- la plage variable pendant laquelle les arrivées se situent est portée de 7h à 9h30 au lieu de 7h à 9h ;
- la plage variable pendant laquelle les départs se situent est portée de 16h à 18h30 au lieu de 16h à 18h.

Il en découle que la plage fixe de présence obligatoire de 9h à 16h est déplacée de 9h30 à 16h, sauf pendant la pause repas.

Les points concernant la valorisation des retards de train A.7.5, B.3.2.9, D.2 et D.5 sont supprimés.

Nous nous opposons à la suppression de la validation des retards de train.

Malgré l'absence d'accord sur ce point, HR-Rail décide de porter ce point à l'ordre du jour de la CPN du 24 février.

5) RGPS Fascicule 541

Il s'agit du même document que celui qui a été proposé lors de la réunion du 3 février.

Dès lors, nous formulons les mêmes remarques et tenons à préciser que cette proposition doit trouver sa place dans un accord global relatif au protocole d'accord social.

Nous le refusons.

Malgré l'absence d'accord sur ce point, HR-Rail décide de porter ce

point à l'ordre du jour de la CPN du 24 février.

6) Suppression d'emploi(s) et affectation d'office à un autre siège de travail

Dans le cadre de l'augmentation de la productivité du personnel, HR-Rail propose d'apporter quelques adaptations à l'avis 55 HR/2004 :

- insertion de nouvelles modalités pour déterminer l'absence du domicile ;
- attribution d'une indemnité de déplacement ou d'intérim aux agents en réutilisation provisoire et chargés de mission en dehors du siège de travail auquel ils sont attachés ;
- octroi éventuel d'une allocation de réutilisation provisoire.

Nous formulons une proposition de prévoir une compensation financière en cas de réutilisation provisoire entraînant un allongement du temps de parcours d'au moins 30'. HR-Rail n'est pas d'accord.

Pour les mêmes raisons que celles invoquées lors de la réunion précédente, nous refusons ce document.

Malgré tout, HR-Rail décide d'inscrire ce point à l'ordre du jour de la prochaine CPN.

7) New Traffic Management

Pour rappel, il s'agit, pour Infrabel, de remplacer les grades actuels par de nouveaux grades spécifiques correspondant à l'évolution des métiers du mouvement.

Pour le personnel, c'est une opportunité d'évolution dans la carrière.

Concrètement, les nouveaux grades de **contrôleur de circulation niveau 3 à 1** et de **chef des circulations niveau 2 à 1** sont créés et remplacent les anciens grades.

Une **épreuve passerelle** vers le grade de contrôleur des circulations niveau 3

est prévue pour les signaleurs, opérateurs et s/chst de 2^e classe afin de leur permettre d'évoluer dans leur carrière en passant de rang 7 (6) vers le rang 5.

De plus, une **épreuve fermée** sera organisée en vue de permettre le passage des actuels sous-chefs de gare (rang 5) vers le grade de contrôleur des circulations niveau 2 (rang 4).

Afin de remédier à certaines incohérences entre les barèmes, nous avons négocié un supplément fixe valant traitement pour ces agents comptant 18 ans de service.

Ce supplément correspond à la différence entre les échelles 425 et 435. Il cessera d'être payé lorsque les conditions d'obtention de l'échelle 435 seront réunies (12 ans de grade).

Enfin, nous avons exigé et obtenu le **paiement des arriérés et la mise en place du coefficient de difficulté « K Diff »**, en dehors du protocole d'accord social et, ce immédiatement

après l'approbation de ce dossier en Commission paritaire nationale le 24 février prochain.

8) Assistance juridique au personnel

Les membres du personnel des Chemins de fer belges doivent se déplacer en toute sécurité durant l'exercice de leurs fonctions.

De ce fait, il est très important que les conducteurs de véhicules de service respectent le code la route.

Selon HR-Rail, le texte actuel du chapitre 2 de l'avis 5 SG du 5/01/1996 est en contradiction avec un engagement de conduite prudente et diligente des véhicules de service.

Le nouveau texte proposé a pour but de responsabiliser les conducteurs de véhicules de service en limitant les possibilités de remboursement par les Chemins de fer belges des amendes pénales.

Les seuls cas couverts seraient les infractions liées à l'état technique du véhicule ainsi que celles commises suite à une « injonction contraignante de l'employeur ».

Ces deux hypothèses d'infraction seront totalement remboursées.

Dans le dernier cas, il sera également prévu de rembourser les agents qui dans des cas urgents ont dû faire usage de leur véhicule personnel.

Il y aurait entre 350 et 390 cas par an.

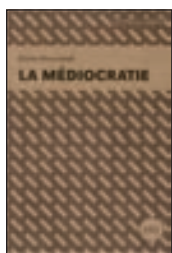
Nous demandons à faire analyser cette proposition par notre service juridique avant d'émettre un avis.

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

Prochaine réunion le 9 mars 2016.

Pierre Lejeune – Michel Praillet
Secrétaires nationaux

À LIRE



La médiocratie

« Rangez ces ouvrages compliqués, les livres comptables feront l'affaire. Ne soyez ni fier, ni spirituel, ni même à l'aise, vous risqueriez de paraître arrogant. Atténuez vos passions, elles font peur. Surtout, aucune «bonne idée», la déchiqueteuse en est pleine. Ce regard perçant qui inquiète, dilatez-le, et décontractez vos lèvres - il faut penser mou et le montrer, parler de son moi en le réduisant à peu de chose : on doit pouvoir vous caser. Les temps ont changé. Il n'y a eu aucune prise de la Bastille, rien de comparable à l'incendie du Reichstag, et l'Aurore n'a encore tiré aucun coup de feu. Pourtant, l'assaut a bel et bien été lancé et couronné de succès : les médiocres ont pris le pouvoir. »

Alain Deneault est docteur en philosophie de l'Université Paris-VIII. Il est aussi chroniqueur à la revue Liberté.

Alain Deneault, *La Médiocratie*, Lux éditions, Montréal, novembre 2015, 218 p., 15 €.



Les Grecs contre l'austérité

Confrontée au dogmatisme européen néolibéral, la Grèce réussira-t-elle à renégocier sa dette et à sortir de la spirale récessionniste de l'austérité ? Cet ouvrage collectif examine les enjeux de la lutte des Grecs contre l'austérité découlant des réformes structurelles dictées par la troïka des créanciers. S'appuyant notamment sur de nombreux entretiens et sur les conclusions de la Commission pour la Vérité sur la dette publique grecque, il dresse le bilan de cinq années de memoranda et dénonce l'instrumentalisation de la crise de la dette, prétexte pour imposer partout privatisations, recul de l'état social, baisse des revenus et paupérisation des classes moyennes et populaires.

Marie-Laure Coulmin Koutsaftis, documentariste et traductrice, dresse un état des lieux détaillé de la Grèce après cinq années d'austérité, étayé par de nombreux entretiens.

Marie-Laure Coulmin Koutsaftis (sous la direction de), *Les Grecs contre l'austérité : Il était une fois la crise de la dette*, Éd. Le Temps des Cerises, Montreuil, décembre 2015, 230 p., 15 €.

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • Une journée, une expo et ... un combat à toujours recommencer
- 4 / Dossier • Repair Café. Jeter ? Pas question !
- 6 / ISP Santé • Liberia : atteinte aux droits syndicaux
- 7 / Le mot qui pue • Collaborateur
- 8 / IRB • Congrès statutaire de l'Interrégionale de Bruxelles

Infos CHEMINOTS

- 9 / Édito • Ensemble
- 10 / Le dogme ou la raison – De qui se moque-t-on ?
- 11 / Préserver l'emploi et protéger l'outil – Pourquoi avons-nous dit « oui » ?
- 12 / Commission paritaire nationale du 24 février 2016
- 13 / Sous-commission paritaire nationale du 12 février 2016
- 15 / À lire

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