

TRIBUNE



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

JANVIER
2017

CHEMINOTS

CGSP

FGTB Services Publics



Des impôts progressifs

pour une société plus juste



DOSSIER P. 4

73^e année - n° 1 - janvier 2017 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles



ÉDITO

Les jours se suivent et ne se ressembleront pas !

P. 3



CETA :

la démocratie
s'invite à la table
des négociations

P. 7



CHEMINOTS

2017, l'année de
la solidarité...

P. 9

Avis aux membres

Cotisation

En application des statuts de la CGSP fédérale, la cotisation des membres sera indexée pour la période 2017-2018. Il s'agira d'une majoration (mensuelle) de 0,60 euro pour une cotisation entière, de 0,30 euro pour une cotisation réduite et de 0,15 – 0,20 euro pour les pensionnés (en fonction de leur situation).



DU RESPECT

Ce gouvernement ne gâche que le capital, les actionnaires et les grosses fortunes ! Vous méritez plus, vous méritez mieux ! De meilleurs salaires et des allocations plus élevées, des emplois pour tous, des pensions décentes, des services publics de qualité et les meilleurs soins de santé Campagne FGTB #durespect sur : www.fgtb.be



*La CGSP vous souhaite
une magnifique année 2017
forte de toutes nos solidarités*

Clôture de formation 2B

Les 23, 24 et 25 novembre a eu lieu la clôture de la formation 2B à Pont-à-Lesse en compagnie des camarades de la RTBF pour une session spécifique et pratique consacrée aux médias. Ces trois journées laborieuses mais qui se sont néanmoins déroulées dans la bonne humeur ont ainsi permis de clore le cycle de formation des camarades figurant sur la photo. En route vers de nouvelles aventures !



EXPO

BITTER ORANGES

TRAVAILLEURS SANS DROITS - LES FRUITS AMERS DU NOUVEL ESCLAVAGISME
WERKNEMERS ZONDER RECHTEN: DE BITTERE VRUCHTEN VAN EEN NIEUWE VORM VAN SLAVERIJ

23.01.2017 > 28.01.2017

MAISON DU PEUPLE
PARVIS DE SAINT GILLES 39, 1060 SAINT-GILLES
SINT-GILLISVOORPLEIN 39, 1060 SINT-GILLIS

Contact: 02 552 03 57

CEPAG www.cepag.be ABVV-FGTB www.abvv.be www.fgtb.be Linx+ www.linxplus.be

Les années se suivent **et ne se ressembleront pas !**

La fin de l'année est traditionnellement le moment des bilans. Si l'exercice peut sembler de pure forme, il est, cette fois-ci, particulièrement utile. Il ne s'agit pas de porter un jugement sur ce qui a été fait (ou pas). Pas plus que de pleurer sur le lait répandu, mais au contraire de tirer des enseignements afin de mener à bien nos combats en 2017.

Vouloir s'améliorer c'est d'abord être en mesure de poser, de manière lucide et sans animosité, certains constats qui peuvent être désagréables. Ne nous leurrions pas, 2016 a été une année difficile. Plus que jamais, nous avons été confrontés à des attaques sans précédent de la part de ce Gouvernement et l'opposition que nous avons livrée a été beaucoup trop stérile et inefficace.

Pourquoi ?

Tout d'abord, il est clair que l'absence d'un véritable plan d'actions au niveau interprofessionnel a, largement, plombé notre capacité de réaction. Pour s'opposer de manière vigoureuse, il est obligatoire d'avoir un plan cohérent. Un plan de mobilisation et d'actions allant crescendo avec des revendications et objectifs clairs. Ce ne fut que trop peu souvent le cas. Les différences de vues entre les Centrales, le manque de motivation de certaines, les revendications ambiguës pour tenter de contenter tout le monde sont, certainement, les causes principales de notre difficulté à infléchir le cours des choses, à peser sur les décisions. L'année à venir doit, impérativement, voir se créer une dynamique interprofessionnelle forte et unie contre ce Gouvernement, il est plus que jamais temps ! Les questions de structures ne doivent pas venir polluer l'élaboration de nos actions. Nous sommes d'abord et avant tout un CONTRE-POUVOIR et, à ce titre, la défense du projet de société qui est le nôtre doit primer sur toutes autres considérations. Ne pas comprendre cela serait indigne !

Ensuite, il faut constater que 2016 aura connu son lot de combats syndicaux, certains très difficiles et éprouvants et que les résultats obtenus sont loin, très loin (trop loin) des sacrifices consentis par les Camarades en lutte. Il nous faut, au plus vite, créer les conditions nécessaires pour que s'organise la solidarité de l'ensemble des travailleurs des services publics, afin que lorsque des Camarades se battent contre des mesures d'économies dans les services publics, contre des attaques contre leurs pensions ou s'opposent à la limitation du droit de grève... nous fassions de ces combats, des combats intersectoriels. Car, le Gouvernement, en saucissonnant les dossiers n'a d'autres objectifs que de limiter notre capacité d'action. Il ne faut plus être dupe, les vellétés d'instaurer un service minimum, la remise en cause de nos pensions ou la dégradation de nos services publics ne sont pas, ne doivent plus être, des combats sectoriels car personne ne peut dire qu'il sera épargné par cette logique de destruction de notre modèle social.

Pour que 2017 soit une année de combats, la CGSP a, lors de son dernier Comité fédéral, lancé une campagne de mobilisation qui se concrétisera par l'organisation d'une multitude de réunions d'instances afin d'informer le maximum de Camarades des attaques à venir et de mettre en avant des alternatives. Il faut faire de cette campagne de mobilisation un succès, car c'est d'elle que dépendra, largement, notre capacité ultérieure de réaction. Il nous faut donc être nombreux à ces réunions pour que se retissent les liens de solidarité qui nous sont chers. Nous le savons, en 2017 nous subirons autant, si pas plus d'attaques qu'en 2016, mais, forts de l'expérience de l'année écoulée, nous devons y répondre avec plus de vigueur, de solidarité et de détermination. Voilà la bonne résolution, qu'en tant qu'affilié, il nous faut prendre dès à présent. Nous sommes porteurs de valeurs et de projets, ceux-ci doivent se traduire dans nos actes, c'est là le premier geste de résistance !

Enfin, nous vous souhaitons, ainsi qu'à celles et ceux que vous aimez, une excellente année 2017. Qu'elle soit synonyme de santé, joie, bonheur et victoires syndicales !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

Des impôts justes et progressifs : un choix pour une société plus égalitaire

La fiscalité est un sujet politique important. Son organisation, sa structure et son développement conditionnent directement les services publics puisque la fiscalité est la principale source de financement de ces derniers.

Depuis maintenant près de 30 ans, les gouvernements successifs s'acharnent à démanteler nos services publics, notre protection sociale, nos conditions de travail. Les « arguments » avancés sont que « nous n'avons pas le choix », « qu'il n'y a pas d'alternatives », « qu'il faut faire des économies... être plus compétitif... »

Mais il ne faut pas être dupe, derrière ce fatalisme, se cache la volonté de certains de remettre directement en cause l'ensemble de nos mécanismes de solidarité au profit des plus nantis de la société.

La CGSP entend dénoncer ces mensonges ! La fiscalité n'est pas un terrain réservé aux experts, c'est au contraire le cœur même de la démocratie puisque chacun contribue à hauteur de ses moyens à l'intérêt général. Les impôts nous concernent tous, nous avons donc notre mot à dire !

La CGSP veut donc se réapproprier un débat qui nous a été confisqué. Et faire de ce débat, un vrai combat en faveur d'une société juste et égalitaire ! Une société où les richesses produites sont redistribuées notamment via des services publics forts dotés des moyens humains et matériels nécessaires. Une société où le prélèvement de l'impôt est réparti équitablement sur base de critères progressifs tenant compte du patrimoine de départ, des capitaux détenus, des revenus générés par le travail et les biens immobiliers.

Aujourd'hui, celles et ceux qui aspirent à une société égalitaire et solidaire ne peuvent faire abstraction d'une réflexion en profondeur sur une fiscalité juste permettant de doter les pouvoirs publics des moyens nécessaires à la satisfaction des besoins collectifs. Cela permet également d'affirmer les pouvoirs publics comme des acteurs essentiels face aux puissances du marché.

Austérité et contre-réforme

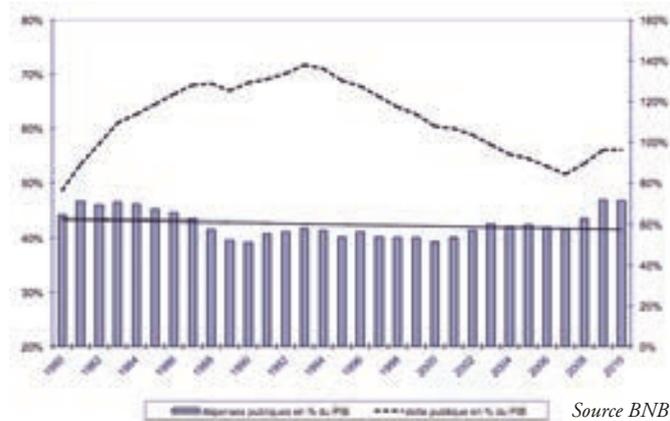
Le débat politique est hélas trop souvent pollué par des propositions démagogiques qui promettent toujours moins d'impôts et de taxes comme si ces diminutions étaient les solutions à tous les maux de la société. C'est oublier un peu vite que les réformes fiscales entamées depuis 25 ans ont toujours favorisé ceux dont les revenus sont les plus élevés, et qui n'en ont dès lors pas vraiment besoin.

Tronquant la réalité, le gouvernement veut nous faire croire que les travailleurs belges sont les plus taxés et que d'autre part, les employeurs paient trop de « charges » patronales. Par là même, ils en profitent pour brouiller les frontières entre ce qui relève de la fiscalité d'une part, et de la protection sociale d'autre part.

Pire encore, les plans d'austérité prennent pour justification l'image du « bon père de famille ». Les pouvoirs publics, confrontés à un problème budgétaire, devraient agir en « bon père de famille » nous dit-on et, dès lors, réduire leurs dépenses. Or, contrairement à une idée largement véhiculée dans le débat politique et économique pour justifier les plans d'austérité, l'augmentation de la dette publique **n'est pas imputable** à une augmentation des dépenses publiques.

Le graphique ci-dessous montre que, depuis 30 ans, les dépenses publiques sont, en pourcentage du PIB, en légère baisse (hormis 2009 et 2010 qui sont des conséquences de la crise financière).

Évolution des dépenses et de la dette publique en % du PIB



Cette vision simpliste du « bon père de famille » n'a d'autre objectif que d'éviter de parler de fiscalité. Car, si les pouvoirs publics peuvent certes réduire leurs dépenses, **ils sont également en mesure d'augmenter leurs recettes**. C'est ici que le bât blesse.

En effet, alors qu'aujourd'hui certains prennent le prétexte de la dette publique pour remettre en cause notre modèle social, il est important de rappeler que ce sont des choix politiques qui ont privé les pouvoirs publics de moyens importants et cela au travers de « contre-réformes fiscales » profitant aux plus nantis de la population. Le Gouvernement



Michel entend pousser de telles « réformes » encore plus loin, notamment avec la *tax shift*.

Contrairement au discours ambiant, il existe des solutions, des initiatives à prendre en matière de fiscalité qui, sans relever de la rage taxatoire, permettraient de lever les fonds nécessaires au financement des services publics et de la Sécurité sociale.

Progressivité de l'impôt et globalisation des revenus

De 1988 à 2012, les tranches d'imposition sont passées de 12 à 5 tranches. En ce qui concerne l'impôt sur les personnes physiques, les modifications apportées visent principalement la suppression des tranches taxées à plus de 50 %, c'est-à-dire celles relatives aux plus hauts revenus.

En d'autres termes, ceux qui bénéficient de cette mesure sont les personnes dont le revenu annuel imposable dépasse 31 700 euros.

Par conséquent, lorsque les libéraux parlent de réduire l'impôt, il faut comprendre qu'ils veulent réduire la progressivité de l'impôt. Tout est dans la nuance !

La progressivité est donc l'ennemie à abattre. Pourquoi ?

Pour répondre à cette question, un petit exemple suffit. Imaginons une augmentation de revenus de 100 euros. Une personne dont le revenu est modeste consacrerait l'essentiel, sinon la totalité de cette augmentation à satisfaire des besoins de première nécessité comme se nourrir, se soigner ou se chauffer. Par contre, pour une personne disposant de larges

revenus, qui n'a pas de soucis pour remplir sa cuve de mazout, cet argent sera « épargné », et plus généralement « investi ».

Alors, est-il normal que cette augmentation de 100 euros soit taxée de la même façon ? Répondre « non », c'est reconnaître que l'impôt doit être progressif.

Aujourd'hui, la progressivité de l'impôt est forte pour les bas et moyens revenus et faible pour les revenus élevés. D'autant que certains types de revenus (singulièrement des revenus auxquels les personnes à bas revenus ne peuvent pas accéder, tels que les revenus locatifs ou mobiliers) échappent à la progressivité de l'impôt en raison de l'absence de globalisation des revenus dans le système fiscal belge.

C'est pourquoi, pour la CGSP, le problème n'est pas le niveau de taxation sur le salaire mais bien le fait qu'une part importante des revenus échappe à l'impôt ou est faiblement taxée en raison de mesures d'exonération fiscale. Nous revendiquons donc une globalisation des revenus et une augmentation des tranches d'imposition via le rétablissement de la tranche à 55 % pour les revenus compris entre 8 000 et 14 000 euros bruts par mois et pour l'instauration d'une tranche à 65 % pour les revenus supérieurs à 14 000 euros bruts par mois.

Lutter efficacement contre la fraude fiscale

Accroître le train de vie des plus riches, outre le fait que cela est totalement indécent, n'est pas sans danger. En effet, une part importante de ce qu'ils gagnent est destinée à l'épargne et donc, in fine, participe à la financiarisation de l'économie et à l'alimentation de « la bulle spéculative ». Indépendamment de son caractère redistributif, l'impôt progressif a donc également pour vertu « d'euthanasier le rentier », pour reprendre les mots de Keynes, dès lors que plus il est progressif, plus il détournera de la rente financière une part importante de la richesse produite qui pourra, dès lors, être investie dans le développement des infrastructures nécessaires à la société et qui ne sera plus captée pour spéculer et déstabiliser ainsi l'économie.

Mais tenter d'éviter l'impôt semble être devenu un sport pour certains. À tel point que la fraude fiscale représente en Belgique pas moins de 30 milliards d'euros par an. Cette somme astronomique est le résultat d'une part, de l'existence du secret bancaire qui permet aux plus nantis d'échapper à l'impôt et d'autre part, du manque total de volonté politique de donner à l'administration fiscale les moyens humains, financiers et juridiques pour organiser les contrôles nécessaires.

La mise en place d'un réel plan contre la fraude fiscale permettrait d'engranger à court terme plus de 8 milliards d'euros et serait bien plus efficace que toutes les amnisties fiscales

qui n'ont d'autres vertus que de favoriser encore davantage les inégalités fiscales.

Revenir à un impôt des sociétés équitable

L'impôt sur les bénéfices des sociétés est artificiellement bas en raison de l'octroi de réductions d'impôts telles que les intérêts notionnels. Alors que dans les années 1970, la taxation des entreprises avoisinait les 57 %, aujourd'hui, bien que le taux officiel soit de 33,99 %, le taux implicite (taux effectivement payé après exonération) est proche des 16 %. En 2014, la part des impôts des personnes physiques liés aux revenus du travail représentait 26,1 % du PIB alors que celle des impôts sur les revenus des sociétés était de 3,1 %.

La CGSP exige que cet écart soit diminué et que les cadeaux fiscaux octroyés aux entreprises, tel que le système des intérêts notionnels qui depuis sa création en 2006 a déjà coûté à la Belgique plus de...40 milliards d'euros, soit aboli.

Nos services publics sont indispensables !

Notre choix de société est clair ! La CGSP ne peut pas laisser dire que les services publics coûtent trop cher. Les chiffres avancés par les détracteurs du financement public de services collectifs ne font jamais étalage de l'apport réel de ces derniers à une société plus égalitaire. Il y a quatre ans, l'Interrégionale wallonne de la CGSP a publié une étude scientifique avec la FAR et le CIRIEC démontrant les effets redistributifs des services publics et de la protection sociale, tout particulièrement en Wallonie¹.



L'étude établissait également non seulement la nécessité des dépenses publiques en vue de la cohésion sociale, de l'égalité entre les citoyens ou de l'exercice des droits fondamentaux mais confirmait l'urgence des interventions publiques dans la mise en œuvre de plans de relance impulsés et encadrés par les pouvoirs publics.

Une évidence ! Hélas, le gouvernement fédéral semble ne pas avoir compris cette urgence et s'entête dans une austérité qui a démontré, au prix de la souffrance de la population, sa totale inutilité.

Résistance !

L'austérité n'est pas une fatalité, elle n'est pas naturelle. Bien au contraire, elle est au service d'une politique libérale voulant appauvrir la majorité de la population au seul profit du système financier.

La plus grande victoire du système capitaliste serait de faire croire, à celles et ceux qu'il exploite, qu'il est naturel, qu'il n'y a pas d'alternatives.

La CGSP entend donc mettre tout en œuvre pour regagner la bataille idéologique parce que le premier acte de résistance est d'oser penser que le monde n'est pas tel qu'on nous le propose !

1. *Aspects redistributifs des services publics en Wallonie*, Congrès statutaire 2012, disponible sur : http://www.cgspwallonne.be/images/documentations/dossiers_thematiques/dossier_redistribution_richesses_2012.pdf



CETA : la démocratie s'invite à la table des négociations

Communiqué de la plateforme Stop TTIP/CETA sur le compromis belge trouvé ce jeudi sur la signature du CETA.

Après des années de mobilisation et d'analyses du CETA et du TTIP, relayées par quelques parlements et gouvernements, on peut aujourd'hui se réjouir que la démocratie se soit invitée à la table des négociations. Sur le fond, quelques avancées ont été obtenues. De nombreuses zones d'ombre subsistent. Le CETA demeure un accord déséquilibré. La mobilisation et la vigilance restent nécessaires.

Quelles leçons tirer des dernières semaines ?

Après un match de football joué à un contre onze, l'évaluation ne peut pas se faire uniquement en regardant le tableau-marquoir : même modifié grâce à nos mobilisations, le CETA reste un accord déséquilibré, donnant trop de pouvoir aux multinationales, aux dépens des parlements et des juridictions publiques, et favorisant le commerce et le profit davantage que la justice et les droits humains.

Mais il faut se souvenir que sans la mobilisation des agriculteurs, des mouvements citoyens, des syndicats, des mutualités et des organisations non gouvernementales depuis trois ans, le CETA aurait été signé ce jeudi sans aucune des avancées, même insuffisantes, désormais engrangées. Le sommet qui devait marquer la signature du CETA ce 27 octobre n'a pas eu lieu. Qu'un sommet international soit annulé du fait de mobilisations sociales est une victoire en soi, car cela signifie que plus jamais aucune négociation de traités similaires ne pourra se faire sans la participation des Parlements et de la société civile. Pour construire une politique commerciale favorable au plus grand nombre, les Parlements devront être habilités pour mettre le commerce au service du progrès social et écologique.

Le combat wallon et bruxellois contre le CETA a engendré un rapport de force qui a fait plier en partie la Commission : nous devons nous réjouir et nous féliciter d'avoir gagné cette première bataille. Mais elle ne suffira pas. Dans les futures batailles (la ratification du CETA, le TTIP, le TiSA...), la défense de la démocratie passera par une alliance large de la société civile. Ce mouvement s'appuiera sur des Parlements courageux capables de mettre fin au chantage de certaines institutions influencées par le pouvoir financier.

Analyse des avancées obtenues

Citons l'engagement de demander à la Cour européenne de justice de vérifier la compatibilité du mécanisme d'arbitrage avec les traités européens.

C'est une demande exprimée de longue date et aucun gouvernement européen n'avait jusqu'à présent accepté de vérifier la légalité du CETA avant son entrée en vigueur. C'est maintenant acquis.

Les entités fédérées belges ont réaffirmé leur droit de mettre fin à l'application du CETA si le mécanisme d'arbitrage n'était pas réellement réformé en une cour publique ou si des impacts sociaux ou environnementaux négatifs étaient constatés.

Il y a d'autres avancées, comme une réelle protection des services publics, des mutualités, du principe de précaution, du droit à renforcer les normes sociales et environnementales sans risquer de sanction financière, ainsi que la clause de sauvegarde agricole. Il faut encore du temps pour vérifier si ces avancées sont réellement effectives, si les nouveaux textes sont suffisamment solides juridiquement et sans faille.

Et le temps risque de manquer. Les quatre parlements ayant exprimé des

réticences sur le CETA se sont réunis en urgence pour approuver le nouvel accord, résultat d'une énième pression du Gouvernement fédéral et de la Commission européenne. Revoir en profondeur la méthode de conclusion de tels traités impliquerait de respecter les parlements et de leur laisser le temps de travailler sereinement. Ce n'est pas le cas ici. On ne peut qu'espérer que la brèche ouverte en Belgique sera utilisée par d'autres parlements en Europe pour mener un travail d'analyse et d'audition comparable à celui mené par le Parlement wallon.

Les préoccupations qui n'ont pas été rencontrées

Reste que de nombreux points de préoccupation n'ont aucunement été rencontrés, par exemple la logique des listes négatives pour la libéralisation des services, le caractère unilatéral de l'introduction des plaintes par les seuls investisseurs sans qu'ils aient dû au préalable avoir épuisé tous les moyens de recours devant les juridictions nationales, les capacités de régulation financière ou encore des sanctions en cas de non-respect des droits des travailleurs ou des normes environnementales.

Le traité reste essentiellement un accord déséquilibré issu d'une négociation opaque et il faudra rester vigilants et mobilisés à chaque étape de la suite du processus d'approbation du CETA et de la négociation des futurs traités de commerce et d'investissement.

Communiqué commun de : Agir pour la Paix, CGSLB, CNCD-11.11.11, CSC, Inter-Environnement Wallonie, FGTB, CEPAG, FUGEA, Greenpeace, MOC, Mutualités chrétiennes, Mutualités libres, Réseau wallon de lutte contre la pauvreté, SAW-B, Solidaris et Tout Autre Chose

Mis en ligne sur le site de la FGTB le 28 octobre 2016





Nouvelles mesures de contrôle des chômeurs bruxellois, il faut aider, pas exclure !

En application de la 6^e réforme de l'État qui a transféré aux régions une partie de la politique de l'emploi, la Région de Bruxelles-Capitale appliquera de nouvelles procédures de contrôle de la disponibilité des chômeurs bruxellois dès janvier 2017.

Désormais, ce sera Actiris qui exécutera les devoirs de contrôle en plus de sa mission d'accompagnement et de formation des demandeurs d'emploi. Des missions à première vue complémentaires au risque de la confusion des rôles. La régionalisation des politiques d'emploi a donc confié aux régions de nouvelles compétences dont le contrôle périodique de la disponibilité « active » et « passive » des chômeurs, la disponibilité des jeunes en stage d'insertion, ainsi que l'octroi des dispenses de disponibilité (pour reprise d'études, formations, etc.).

Triple check, sanctions et appel

À Bruxelles, le contrôle sera désormais réalisé par Actiris. La première évaluation se fait sur base du dossier du demandeur d'emploi. En cas d'appréciation négative, il est convoqué pour démontrer la réalité de ses démarches devant un deuxième évaluateur. Si l'avis de ce dernier est défavorable, le demandeur

d'emploi sera entendu par un collège de trois évaluateurs. Par cette multiplication des intervenants chargés de vérifier que les chômeurs cherchent activement un emploi et de remettre un avis, on relativise la subjectivité d'un avis unique. Avec deux évaluations négatives, le chômeur peut être sanctionné et voir son allocation réduite pendant 13 semaines (au lieu de 4 mois). À partir de la 3^e évaluation négative, l'allocation d'un chef de ménage ou isolé est réduite durant 6 mois puis supprimée. La sanction est plus immédiate pour le cohabitant ou bénéficiaire d'allocations d'insertion puisqu'il est directement exclu !

Nouveauté : le demandeur d'emploi peut désormais faire appel d'une décision négative devant un comité de recours paritaire composé de représentants des travailleurs, des employeurs et d'un membre du personnel d'Actiris. Auparavant, il n'avait d'autre possibilité que de déposer un recours devant le Tribunal du travail.

Si la nouvelle procédure se veut plus respectueuse des personnes sans emploi et permet des recours plus accessibles, elle s'inscrit toujours dans une logique de chasse aux chômeurs que nous combattons parce qu'elle est aussi inefficace

et injuste que scandaleuse sur le plan de la morale sociale. Elle ne sert à rien parce que ce n'est pas en contrôlant, en sanctionnant, ou en excluant que l'on crée des opportunités d'emploi. Elle est injuste parce que le nombre d'emplois offerts est de très loin inférieur à la demande avec des aspects très spécifiques au niveau de formation et au marché de l'emploi bruxellois.

La question du chômage est plus que jamais révélatrice de notre modèle de société néolibérale, de ses enjeux et de son hypocrisie. Depuis l'avènement du salariat, le chômage a servi le système capitaliste en exerçant une pression sur les salaires selon le principe suivant : si des travailleurs ne sont pas contents de leurs conditions de travail et de leurs rémunérations, des chômeurs ne demandent qu'à prendre leur place. À cela s'ajoute, la volonté de ce gouvernement de « casser du chômeur ». C'est aussi simple et brutal que ça et cela justifie que nous continuions à lutter contre toutes les attaques contre les travailleurs sans emploi et que nous les aidions par rapport à leurs démarches et dans leur situation.

Rudy Janssens

Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles

La CGSP-Bruxelles lance des soirées-débats syndicaux. Chaque mois des thèmes en rapport avec l'actualité sociale et syndicale seront débattus. Affiliés et délégués CGSP auront ainsi l'occasion d'approfondir leur analyse et de partager leur expérience avec des intervenants, politiques, syndicalistes, chercheurs, impliqués sur ces thèmes.

La première soirée de cette formule se déroulera mi-janvier 2017 et portera sur la politique désastreuse menée par le gouvernement fédéral dans les domaines de la santé, des pensions et de la fiscalité.

Soirée-débat - Dimanche 17 janvier 2016

18h > 21h – salle A – rue du Congrès, 17-19 – 1000 Bruxelles

avec

- **Marco Van Hees**, député PTB au parlement fédéral – fonctionnaire au SPF-Finances et – militant CGSP – analyste critique des politiques fiscales.
- **Jean-François Tamellini**, secrétaire fédéral de la FGTB qui traitera du dossier pensions.
- **Carine Rosteleur**, secrétaire régionale du secteur ALR-LRB-Bru qui traitera des attaques contre les soins de santé menées par la ministre De Block.
- **Michèle Dehaen**, experte du secteur ALR-LRB-Bru pour les pensions des services publics.

www.cgsp-acod-bru.be





2017, l'année de la solidarité...

Il est de coutume de présenter ses vœux de santé, joie et bonheur.

De tout cœur, le Secrétariat national vous souhaite le meilleur pour 2017 !

Il est évident que nous dépassons cette dimension, et nous voulons attirer votre attention sur cette nouvelle année... qui **doit** être celle de la solidarité !

La solidarité doit être le label de l'ensemble des travailleurs des Chemins de fer.

Si on remonte le temps, il suffit de quelques arrêts sur image depuis 2005. On y retrouve des « réformes » qui aboutissent à une désintégration du sens même du travail des Cheminotes et Cheminots.

Non seulement par des privatisations déjà effectuées à travers les filialisations, l'extension de la sous-traitance, mais aussi au sein de la structure interne. Elle est de plus en plus placée sous le signe d'absurdes rapports clients/fournisseurs, alors que nous avons besoin de complémentarité.

Les réformes, les Cheminots en connaissent un bout.

Notamment au niveau du transport des voyageurs, les retards, les suppressions de trains, la désertification des gares sont quelques-unes des caractéristiques d'une dégradation nullement contestée.

Aujourd'hui la solution serait de privatiser ! L'Europe l'impose...

Cela ne fonctionne pas pour le Fret et on veut faire de même pour le trafic des voyageurs !

Les choses sont pourtant simples, le transport ferroviaire des voyageurs répond à un besoin collectif, à une nécessité sociale, écologique et économique, il doit donc être assuré par un service public ayant les moyens d'assumer cette mission.

Certains poussent au maximum la désorganisation ferroviaire afin de rendre la privatisation totale comme ultime solution.

Pourquoi accepter de nouveau d'être dirigé par des « profiteurs » qui volent d'entreprises en entreprises alors que nous avons, en interne, des cheminotes et cheminots capables de relever de tels défis ?

Mes camarades,

Le Premier ministre n'est pas très rapide pour remplacer le CEO de la SNCB !

En conséquence, rien n'avance au sein de la Société.

C'est la catastrophe au niveau de la ponctualité et de plus en plus d'usagers se dirigent vers la « route ».

C'est un désastre bien organisé par un gouvernement qui tente la privatisation de cet énorme monopole naturel...

L'ensemble des activités de l'Entreprise ne rapporte pas assez de profits à court terme et représente un trop gros « morceau » pour être achetée d'un bloc.

En conséquence, il faut provoquer le morcellement.

Dans les prochaines semaines, nous serons confrontés au dossier des « métiers lourds ». Occasion de scinder la famille des Chemins de fer en plusieurs catégories.

Le dossier suivant sera le « one man car » une opportunité supplémentaire pour créer un clivage au sein des « roulants »...

Pour gagner nos prochains combats, il nous faudra des armes !

Pour cette raison, nous devons TOUS prendre nos responsabilités lorsque ce gouvernement (encore lui) tentera de nous imposer le service minimum !

Il nous parle du principe de continuité ?

Probablement la continuité de la dégradation des services et du sous-financement des services publics.

Le combat sera rude.

On doit préserver notre statut et assurer un héritage à nos enfants.

Mais il faudra se montrer redoutable !

Je compte sur vous.

Oui, plus que jamais 2017 sera l'année de la solidarité !

M. ABDISSI
Président

SOUS COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

Compte rendu de la réunion du 7 décembre 2016

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

- nous réitérons nos préoccupations en faveur de l'emploi que nous considérons comme le défi majeur auquel les Chemins de fer belges doivent faire face. À cet égard, nous souhaitons la mise en place d'un groupe de travail ;
- nous souhaitons des éclaircissements quant à l'avenir des pensions et, particulièrement, sur le fait qu'aucune initiative ne sera prise en vertu d'une loi-programme avant la fin de cette année ;
- nous intervenons en faveur des agents qui, chaque mois, sont pénalisés en raison des problèmes de ponctualité du trafic ferroviaire. Dans ce contexte, nous insistons pour que le dossier de la validation des retards de train soit rouvert au débat ;
- nous demandons une compensation financière pour les accompagnateurs dans le cadre des pertes de primes liées à l'utilisation d'ITRIS ;
- nous mettons en évidence la discordance prévue dans le RGPS 541 entre le nombre de congés compensateurs prévus pour les agents en service régulier et non régulier (respectivement 53 et 52 par an) ;
- nous insistons pour qu'une clarification soit faite quant à l'application de la réglementation relative aux congés collectifs. Cette situation génère beaucoup de confusion auprès des agents et, en conséquence, nous réclamons qu'une information coordonnée soit adressée aux chefs immédiats.

Le Président répond :

- qu'il est favorable à la création d'un groupe de travail relatif à l'emploi et aux processus de recrutement ;
- qu'il confirme la volonté du ministre des pensions de ne pas prendre d'initiative en matière de pensions au travers d'une loi-programme ;
- qu'il soumettra à un nouvel examen par le Comité de Coordination, le dossier relatif à la validation des retards de train ;
- que la compensation financière liée à la perte des primes dans le cadre d'ITRIS sera examinée par B-TR ;

- qu'une réflexion sera menée par HR-Rail au sujet du nombre de jours de repos compensateurs ;
- que la position au sujet des congés collectifs reste identique et que les règles en vigueur restent inchangées. Il exclut la transmission de nouvelles directives en la matière.

Ordre du jour

1) SNCB : Évolution du projet « One Man Car »

Le Directeur général de B-TR présente l'étude réalisée par la SNCB au sujet de l'implémentation du « One Man Car ».

Celle-ci englobe plusieurs paramètres tels un benchmark avec les réseaux étrangers, les aspects opérationnels, juridiques, commerciaux et de sécurité, les investissements, les conséquences pour le personnel.

À ce stade, nous pouvons retenir que les investissements nécessaires à sa mise en vigueur sont colossaux (+ 40 millions €) et que les conséquences pour le personnel sont estimées à une perte d'environ 470 ETP.

Il insiste pour souligner que le dossier est toujours à l'étude et que, dès lors, aucune décision n'est prise. De plus, aucune perspective réaliste, compte tenu des nombreux écueils qui doivent encore être franchis, ne peut être envisagée avant 2019/2020.

Enfin, il affirme que le dialogue social est un élément indispensable à la réalisation de ce projet. En conséquence, il souhaite laisser la place au dialogue social et confirme la mise en place d'un groupe de travail sur le sujet.

2) Approbation du PV n° 1166 de la réunion du 9 novembre 2016

En raison de la réception tardive du document, ce point est reporté à une prochaine réunion.

3) SNCB : Évaluation ITRIS

Le représentant de B-TR3 présente l'évaluation relative à l'utilisation d'ITRIS.

Il souligne une légère amélioration mais reconnaît que des problèmes subsistent.

Une nouvelle version sera prochainement mise en service.

4) Infrabel : Update – FeelGood@Infrabel

La participation à l'enquête satisfaction et analyse des risques psychosociaux qui a été menée a atteint 46,6 %.

L'analyse des données sera réalisée par Securex et un rapport complet est prévu pour fin janvier 2017.

5) Infrabel : CLI - Fusion des antennes

Le représentant d'Infrabel présente un document fixant le transfert d'activités des antennes vers les CLI planifié pour l'année 2017.

Il précise que toutes les règles HR seront respectées en la matière.

6) HR-Rail : Jours fériés – Personnel non statutaire

HR-Rail propose au personnel non-statutaire travaillant en cycle régulier de pouvoir choisir eux-mêmes, outre le 26 décembre, la date des repos compensatoires relatifs aux jours fériés coïncidant avec un samedi ou un dimanche.

Le document est approuvé.

7) HR-Rail : Situation des Centres médicaux

Le dirigeant de CPS présente la situation relative aux CMR en distinguant les activités de CPS, accident de travail et contrôle des malades.

En ce qui concerne les accidents de travail, il précise que la médecine de 1^{er} ligne sera diminuée mais tout en renforçant la 2^e ligne.

Il précise qu'en fonction de la récente évolution de la législation, une réflexion est menée quant aux contrôles des malades mais qu'aucune décision n'a été prise.

Nous insistons pour que l'ensemble des services médicaux restent organisés en interne et nous opposons à toute forme d'externalisation de quelque activité que ce soit.

De plus, nous réclamons toute la transparence quant à la réorganisation envisagée.

Dès lors, un document sera prochainement présenté au Comité de Direction HR-Rail ainsi qu'aux organisations syndicales.

8) HR-Rail : Inaptitude professionnelle aux fonctions normales

Nous réitérons nos craintes quant à une application arbitraire et subjective des dispositions relatives à la déclaration

d'inaptitude prononcée à l'initiative du chef immédiat (point A 3).

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

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

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

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

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

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

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

De plus, nous suggérons l'introduction d'effets rétroactifs qui s'appliqueraient pour la période comprise entre l'application de la diminution du taux de traitement encourue jusqu'à la date de réintégration sur un poste.

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

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

Après de longs échanges de vue, HR-Rail propose :

- un plan d'accompagnement adapté pour les agents concernés ;
 - que le rapport du chef immédiat quant à la proposition de déclaration d'inaptitude suive trajectoire prévue pour la ligne hiérarchique ;
 - que, lors du retour de l'agent sur un poste de son ancien siège de travail, il ne soit plus soumis à une période d'essai ;
 - que, en fin de processus, la démission d'office soit soumise à l'examen d'une Commission composée de 3 représentants HR des entreprises et de 3 représentants des organisations syndicales.
- La décision finale appartenant à la responsabilité d'HR-Rail.

Nous prenons connaissance de cette proposition que nous soumettrons à nos instances.

9) HR-Rail : Postes à profil

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

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

Nous intervenons pour souligner nos inquiétudes quant à la pérennité de la filière interne et, nous insistons en particulier sur la nécessité d'alimenter celle-ci par les épreuves de sélection.

Après un long échange de vues, HR-Rail précise que les postes à profil seront statutaires.

De plus, HR-Rail confirme maintenir, au sujet des épreuves de sélection, une filière générique.

Une filière « poste à profil » viendra compléter les possibilités de promotion de grade pour les lauréats des épreuves de sélection.

Enfin, HR-Rail insiste pour souligner que ce projet ambitionne renforcer l'emploi statutaire.

Nous prenons connaissance de cette proposition que nous soumettrons à nos instances.

10) HR-Rail : Dispositions réglementaires en matière de pension - Prise en considération en matière de pension de périodes d'interruption de la carrière professionnelle

HR-Rail propose une adaptation des dispositions réglementaires en respect de l'évolution législative.

Document approuvé.

11) HR-Rail : Création des épreuves externes - Adaptation du classement des lauréats des différents types d'épreuves – Interdiction de participation aux épreuves

Document reporté.

12) HR-Rail : Fonctions de manager opérations et de sales manager – Actualisation des conditions d'accès

La création et les conditions d'accès aux fonctions de Manager Operations et de Sales Manager au sein de la direction SNCB – Transport (B-TR) font l'objet de l'avis 110 H-HR/2014.

Étant donné qu'une nouvelle procédure de sélection pour

le comblement de postes de Sales Manager doit débiter et que cette fonction relève désormais de la compétence de la direction Marketing & sales, il est nécessaire d'actualiser l'avis précité.

Document approuvé.

13) HR-Rail : Prolongation du délai de validité de l'épreuve de sous-chef de gare « voyageurs » annoncée par l'avis 226 H-HR/2014

Étant donné que des lauréats internes et externes de l'épreuve pour le recrutement de sous-chefs de gare « voyageurs » pour les besoins de l'ensemble du réseau annoncée par l'avis 226 H-HR du 12 septembre 2014 sont encore en liste et que le délai de validité pour les lauréats externes était fixé au 17/12/2016, HR-Rail propose de prolonger le délai de validité de cette épreuve jusqu'au 31/12/2017.

Le document est approuvé.

14) HR-Rail : Actualisation et modification des conditions d'accès au grade de peintre

HR-Rail propose de modifier les conditions d'accès au grade de peintre. Ces modifications portent sur :

- les attributions ;
- le diplôme ou le certificat exigé ;
- le programme détaillé de l'épreuve.

À notre demande, une épreuve spéciale pour le passage au grade de peintre statutaire sera prochainement organisée.

Document approuvé.

15) HR-Rail : Modification des conditions d'accès au grade de technicien « travaux de voie »

Afin d'uniformiser le grade de technicien « travaux de voie » avec le grade de technicien électromécanicien, HR-Rail propose de désormais tenir compte également des compétences acquises hors diplôme et de l'expérience pertinente de minimum deux ans pour l'accès à cet emploi.

En outre, l'accès serait également élargi aux candidats en possession d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur obtenu dans l'enseignement général.

Document approuvé.

16) HR-Rail : Reprise du grade d'assistant clientèle dans la liste des grades organiques

Le grade d'assistant clientèle a été classé parmi les grades amenés à disparaître avec l'avis 257 H-HR/2015. La demande émanait de la direction B-TR.5, qui souhaitait

à l'avenir recruter uniquement des assistants clientèle principaux.

Actuellement, quelques assistants clientèle sont encore utilisés au sein de B-MS. Contrairement à B-TR, cette direction ne souhaite pas recruter d'assistants clientèle principaux car les tâches liées à ce grade sont différentes de celles de l'assistant clientèle.

Afin de corriger cette situation, HR-Rail propose de reprendre le grade d'assistant clientèle dans la liste des grades organiques.

À cette occasion, il est également proposé d'actualiser la rubrique relative à ce grade.

Document approuvé

17) HR-Rail : Conditions d'accès aux grades de technicien (principal) mécanicien, ajusteur-mécanicien, agent de l'ajustage et agent de l'usinage spécialisé

Afin d'uniformiser le grade de technicien mécanicien avec le grade de technicien électromécanicien, HR-Rail propose de désormais tenir compte également des compétences acquises hors diplôme et de l'expérience pertinente de minimum deux ans pour l'accès à cet emploi.

En outre, HR Rail propose d'adapter les modalités du passage des techniciens mécaniciens vers un grade inférieur en cas d'échec à l'épreuve publique ou en cas de non-régularisation pour cause de connaissances professionnelles insuffisantes. Ils pourraient désormais se porter candidats pour le(s) grade(s) d'ajusteur-mécanicien et/ou d'agent de l'ajustage et/ou d'agent de l'usinage spécialisé, quelle que soit leur spécialité.

Document approuvé.

18) HR-Rail : Création des grades de technicien « productive et techniques d'usinage » et de technicien principal « productive et techniques d'usinage » au sein de la direction I-AM

Les Ateliers centraux de Bascoup et de Schaerbeek (direction I-Asset Management) utilisent des machines à commande numérique spécifiques pour leurs activités de fabrication et d'usinage. La programmation et le développement de ces machines nécessitent l'utilisation de personnel spécialisé. À cette fin, HR-Rail propose de créer les grades de technicien « productive et techniques d'usinage » et de technicien principal « productive et techniques d'usinage ».

Ces nouveaux grades seraient accessibles par voie d'épreuve publique. En outre, une épreuve fermée permettant le passage des techniciens « productive et techniques d'usi-

nage » vers le grade de technicien principal « productive et techniques d'usinage » serait prévue.

Par mesure transitoire, les agents (statutaires et non statutaires) actuellement chargés des tâches précitées au sein des ateliers de Bascoup et de Schaerbeek auraient accès au nouveau grade de technicien « productive et techniques d'usinage » via une épreuve spéciale.

Les titulaires des grades de technicien « productive et techniques d'usinage » et de technicien principal « productive et techniques d'usinage » auraient accès aux épreuves de sélection du 1^{er} groupe des subdivisions d'avancement « Électromécanique – Ateliers I » et « Mécanique – Ateliers I ».

Document approuvé.

19) HR-Rail : Passage du grade de technicien (principal) électromécanicien vers le grade d'ajusteur-mécanicien en cas d'échec à l'épreuve publique ou durant le stage ou l'essai

Les dispositions réglementaires actuelles du RGPS – Fascicule 501 – Titre III – Partie III prévoient que les candidats qui échouent à une épreuve publique de technicien (principal) électromécanicien peuvent être inscrits, avec leur accord et en fonction des besoins, à la liste des candidats au grade d'agent de l'électricité si leurs compétences ont été jugées suffisantes par le jury de l'épreuve orale pour l'exercice des attributions liées à ce grade.

De même, le technicien (principal) électromécanicien qui ne peut être régularisé pour cause de connaissances professionnelles insuffisantes peut, à sa demande et moyennant l'avis favorable de la direction concernée, se porter candidat pour l'emploi d'agent de l'électricité.

Or, il s'avère que la grande majorité des postes d'agent de l'électricité se trouve à la SNCB, ce qui rend les dispositions précitées difficilement applicables pour les techniciens (principaux) électromécaniciens d'Infrabel.

Par conséquent, afin d'augmenter les possibilités de repêchage pour les techniciens (principaux) électromécaniciens d'Infrabel, HR Rail propose de prévoir une passerelle descendante vers le grade d'ajusteur-mécanicien.

Document approuvé.

20) Document d'information : Enregistrement et traitement de données à caractère personnel au sein du Domestic Contact Center (B-MS)

Ce document autorisera le management du Contact Center et les teamleaders à écouter et analyser les appels télé-

phoniques et E-mails avec les clients. Des statistiques individuelles (nombre de mails traités par collaborateur et qualité du contenu, nombre d'appels téléphoniques reçus et traités, temps de traitement, etc.) seront établies sur base de ce monitoring.

Conformément à la législation en la matière, les enregistrements sont conservés pendant une durée maximale d'un mois.

Nous regrettons qu'il s'agisse, une fois de plus d'un document d'information alors que cette note traite une matière qui touche la protection de la vie privée. De plus ce document ne limite pas les écoutes dans le temps ou à certaines situations (incident, ...).

Nous prenons acte de ce document et ne l'approuvons pas.

Pierre LEJEUNE – Filip PEERS
Secrétaires nationaux

GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL « SECURAIL »

Assurer la sécurité, cela ne s'arrête pas à la fin du service !

Dans les Chemins de fer, la *sécurité d'exploitation* maximale est une norme incontestable, qui fait partie du quotidien des Cheminot(e)s. La *sécurité sociétale* est devenue une notion qui lui est complémentaire depuis quelques années. Securail veille à ces deux aspects, en collaboration avec les autres partenaires du rail, ce qui en fait une organisation à part dans le petit monde des sociétés de sécurité et de surveillance. Nos agents Securail possèdent dès lors des compétences spécifiques pour assurer la sécurité du rail.

Securail compte aujourd'hui plus de 500 cheminots et cheminotes. Les patrouilles de prévention et d'intervention se rendent indispensables sur le domaine ferroviaire.

Au mois de novembre, un groupe de travail national Securail s'est réuni afin de faire un tour d'horizon des besoins d'une part, sur le lieu de travail et, d'autre part, sur le plan syndical.

Élargissement des compétences légales

Depuis sa création à la fin des années 90, Securail s'est vu doter de nouvelles compétences légales : le personnel est désormais habilité à exercer des contrôles de sécurité, des contrôles d'identité et à retenir des personnes, à faire un usage correct du spray et des menottes, à rédiger un procès-verbal

en tant que fonctionnaire assermenté et à écarter des personnes indésirables d'une zone de contrôle des titres de transport.

L'élargissement des compétences et des moyens de défense du personnel est une de nos préoccupations principales. En effet, la menace terroriste de niveau 3 ne s'arrête pas aux portes des gares. Cependant, chaque demande doit recevoir un avis favorable des autorités policières. Jusqu'à présent, aucune suite positive n'a été donnée aux propositions formulées par le personnel et la direction Securail.

Securail doit rester un service des Chemins de fer

Il serait inimaginable de mettre en place un service de sécurité qui n'aurait aucune notion de l'exploitation ferroviaire et des Chemins de fer en général. Seuls des décideurs – politiques – qui ne connaissent rien aux Chemins de fer osent élaborer à un tel scénario.

La tendance à la privatisation et à l'externalisation irréfléchie des missions des Chemins de fer à des sociétés externes n'y est pas étrangère. La vigilance est de mise !

N'oublions pas que les agents Securail peuvent aussi accéder à des fonctions dirigeantes dans leur catégorie professionnelle. Une éventuelle intégration

dans un service externe de sécurité – ou dans toute autre structure – nuirait par conséquent à leur carrière.

Uniforme

Le groupe de travail a abordé la piètre qualité des uniformes. Des contrats-cadres seront établis pour les vêtements, accessoires et chaussures. Nous accusons un retard d'environ trois mois suite à des problèmes techniques liés au cahier des charges. Néanmoins, il est toujours possible d'acheter certaines pièces pour des cas urgents, si les agents rencontrent quelques problèmes avec leur uniforme ou leurs chaussures. Pour l'appel d'offres concernant les chaussures, la direction s'assurera que le fournisseur propose de choisir entre trois modèles.

La direction est formelle : la couleur de l'uniforme restera inchangée, il sera rouge. Elle ne souhaite pas opter pour une autre couleur en dépit des résultats de l'enquête menée auprès des agents par nos militants.

Le groupe de travail a traité d'une question qui revenait très souvent, à savoir le confort du port et l'hygiène des tenues : chaque agent Securail recevra désormais deux housses pour son gilet pare-balles. Saluons le travail de nos militants qui ont signalé ce problème à plusieurs reprises aux Comités PPT.

Silence radio

Malheureusement, nous ne constatons aucune avancée dans le dossier des radios. Ce dossier est au point mort à la SNCB. La direction Transport souhaite lancer une procédure pour d'éventuels achats d'urgence pour les services opérationnels.

Au niveau de la communication, le groupe de travail demande d'améliorer les interactions et le feedback sur les missions que les agents Securail ont effectués. La direction souscrit entièrement à cette proposition. Elle compte faire des démarches en vue d'optimiser la communication. Nous suivons de près cet aspect et nous continue-

rons à en faire état aux Comités PPT, où nous soulèverons également les aspects positifs.

Pression du travail

La pression du travail ne cesse d'augmenter en raison de la menace terroriste, qui se ressent dans tout le pays. À terme, les recrutements doivent permettre de résorber les pénuries de personnel. La CGSP Cheminots l'a clairement affirmé au travers de différents canaux : la sécurité reste avant tout œuvre humaine et exige des recrutements opportuns.

En outre, des recrutements supplémentaires doivent renforcer la sécu-

rité. Des gares comme Leuven et Hasselt devraient à terme compter des brigades Securail qui patrouilleraient à toute heure du jour et de la nuit.

Nos militants suivent tout cela de près. Un militant a parfaitement résumé la fierté professionnelle et l'investissement des agents Securail : « Assurer la sécurité, cela ne s'arrête pas à la fin du service ! ».

MOERS Thierry
Secrétaire national

ASSURANCE COLLECTIVE HOSPITALISATION

La CGSP a le plaisir de vous informer du renouvellement de l'assurance collective hospitalisation gratuite en chambre à deux lits Pour les membres du personnel statutaire, les pensionnés ainsi que leurs personnes à charge, affiliés à notre CSS. Les membres du personnel non statutaire peuvent également en bénéficier.

Dans ce cadre, HR-Rail a lancé une procédure de marché public en vue du renouvellement de l'assurance hospitalisation. Cette procédure a abouti à l'attribution du marché à AXA Belgium, Ethias n'ayant pas rempli les conditions souhaitées.

Le nouveau contrat a été approuvé par décision du Conseil d'administration de HR-Rail, en date du 31/10/2016 pour une durée ferme de 2 ans, qui prend cours le 1^{er} janvier 2017 et sera renouvelé à effet du 1^{er} janvier 2019 par tacite reconduction, pour deux nouvelles périodes successives d'un an, sauf résiliation par l'une des parties, au plus tard 6 mois avant l'échéance et elle concernera 107 790 affiliés.

Ceux qui bénéficient actuellement de l'assurance hospitalisation gratuite vont continuer à en bénéficier dans les années à venir ! Les conditions restent identiques et les garanties sont meilleures.

Vous ne devez donc rien faire. Au plus tard début de ce mois, AXA Assistance vous enverra un courrier avec votre nouvelle carte Medi-Assistance, pour vous-même et les membres de votre ménage qui sont affiliés à l'assurance hospitalisation.

Claudy DESCHAEPMEESTER
Secrétaire national

APPEL À CANDIDATURE

Appel à candidature pour le poste de Secrétaire permanent régionale de Luxembourg suite au départ à la retraite de Servais Gérard

Le poste de Secrétaire permanent sera libéré le 30 juin 2017.

Candidature

Les candidatures doivent parvenir conformément au ROI, par écrit, au Président de la régionale, 80 rue des Martyrs à 6700 Arlon, dans les 15 jours suivant la date de parution dans le journal « *Tribune* », conformément au Règlement d'ordre intérieur (visible au siège de la régionale).

Préalablement au vote, le Comité exécutif examine les candidatures reçues au point de vue de leur validité selon les conditions de base suivantes :

Être agent en activité.

Être de haute valeur morale et professionnelle et avoir une formation de base permettant de remplir totalement le mandat sollicité.

Avoir milité 10 ans au moins au sein de l'organisation.

Avoir participé activement aux actions sectorielles et intersectorielles.

Avoir participé aux cours de formation syndicale.



Consultez sur Facebook « [CGSP Cheminots Luxembourg](#) »

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités
- 3 / Édito • Les années se suivent et ne se ressembleront pas !
- 4 / Fiscalité • Des impôts justes et progressifs : un choix pour une société plus égalitaire
- 7 / Traités transatlantiques • CETA : la démocratie s'invite à la table des négociations
- 8 / IRB • Nouvelles mesures de contrôle des chômeurs bruxellois, il faut aider, pas exclure !

www.cgspwallonne.be

Infos CHEMINOTS

- 9 / Édito • 2017, l'année de la solidarité...
- 10 / Sous-commission paritaire nationale
- 14 / Groupe de travail national « Securail »
- 15 / Assurance collective hospitalisation
- 16 / Appel à candidature

www.cheminots.be



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

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