

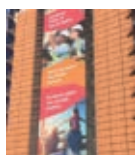
Réforme hospitalière Vers une médecine à deux vitesses



DOSSIER P. 4



ÉDITO
Pour sortir du
« clair-obscur »
P. 3



INTERNATIONAL
Socle européen des
droits sociaux : embellie
ou embrouille ?
P. 6



CHEMINOTS
C'est maintenant
ou jamais
P. 9

Permanences fiscales

Exercice d'imposition 2017

Revenus 2016

Dans un souci d'efficacité, veuillez vous munir de tous les documents nécessaires tels que :

- la carte d'identité et du code PIN ;
- le carnet syndical en règle de cotisations ;
- la déclaration et avertissement extrait de rôle de l'année précédente ;
- l'avertissement extrait de rôle du précompte immobilier (revenu cadastral) ;
- les fiches de salaire et/ou pension, mutuelle, chômage ;
- attestation assurance-vie, épargne-pension, ALE, titres services, libéralité ;
- prêt hypothécaire ;
- les congés payés ;
- impôts des personnes physiques (IPP) de la commune du domicile ;
- preuves des déductions diverses (rente alimentaire, économie d'énergie...) ;
- composition de ménage, handicap + 66 % ;
- si contexte particulier, joindre les pièces y afférant.

Ce service est entièrement gratuit.

Huy (Pensionnés)

Afin d'aider ses membres à remplir leur déclaration fiscale, la Régionale tiendra une permanence dans ses locaux, rue du Neufmoustier, 8, le **20 juin de 9h à 12h et de 13h à 15h**.

Liège

Les camarades du secteur AMiO de la régionale de Liège se tiendront à la disposition des affiliés pour l'ensemble des secteurs, afin de les aider à rédiger leur déclaration d'impôt : **les vendredis 2 et 16 juin, de 9 à 12h et de 14h à 15h30**

CGSP - Salle Yerna, 2^e étage, place St Paul, 9/11 à 4000 Liège.

Welkenraedt

La Régionale CGSP Welkenraedt + Ostbelgien, rue de la Gare 14, organisera des permanences fiscales les **16 et 23 juin de 9h à 12h30 et de 14h à 17h**.



Pour sortir du « clair-obscur »

Le second tour des élections présidentielles françaises vient de livrer son verdict. Emmanuel Macron devient le plus jeune président de la 5^e République. Il faut, cependant, dépasser cette anecdote et tirer quelques enseignements de ces quelques mois qui ont rythmé la vie politique française et européenne.

Car, si l'élection de Macron est tout sauf anodine, il en est de même du contexte général de cette campagne.

Premier constat à tirer, à gauche, la social-démocratie molle ne fait plus recette. Le Peuple de gauche n'en veut plus de ce consensus du « centre » qui fait des partis de la gauche « gouvernementale » les alliés objectifs des politiques d'austérité et de remise en cause du modèle social. Une dynamique similaire a vu le jour en Grèce, en Espagne, en Allemagne...

Partout, la preuve a été faite que la gauche n'est pas morte mais qu'elle a besoin, à la fois, de se réinventer et, dans le même mouvement, de revenir à ses fondamentaux et oser analyser la société en termes de rapport de force pour déterminer efficacement les processus de domination et être en mesure de lutter contre.

Deuxième constat, l'importance de la communication dans la construction d'un rapport de force. Macron, inconnu du grand public il y a trois ans, sans parti politique derrière lui, s'impose. Lui, le banquier, le financier, le ministre de Hollande a réussi l'exploit d'être élu en se faisant passer pour l'Homme du changement. Son élection prouve l'importance qu'il faut nous accorder à l'affirmation d'un imaginaire collectif capable de réenchanter notre action. Il nous faut fédérer derrière un projet commun, émancipateur. Un projet qui met en avant la solidarité, la fraternité et l'égalité. Un projet qui consacre le droit au bonheur, qui propose des alternatives à la marchandisation de la santé, de la culture, de l'enseignement, de l'environnement... Bref un projet à hauteur d'Homme.

Troisième constat, la montée de l'extrême droite est inquiétante et son installation dans la vie politique ne doit jamais être synonyme de banalisation de ses idées abjectes et nauséabondes. En politique, il y a des adversaires et des ennemis. À coup sûr, l'extrême droite relève de cette seconde catégorie. Les appels à lui faire barrage ont été, dès le soir du second tour, une posture parfois ridicule de certains responsables de la « gauche ». Car faire barrage, ce n'est pas lutter contre ! Faire barrage, si c'est nécessaire, n'est absolument pas suffisant. Il faut réunir les conditions pour que plus jamais nous ne soyons, nous ou certains de nos Camarades, appelés à faire barrage (par les urnes ou par la rue) à l'extrême droite. Cela passera par un travail quotidien de lutte active contre les idées de rejet, de haine et d'intolérance qui polluent trop souvent nos discussions en famille, entre amis et collègues. Il nous faudra répéter sans cesse, qu'opposer les travailleurs belges aux immigrés, les chômeurs aux sans-papiers, les Flamands aux Wallons c'est opposer les victimes entre elles, c'est faire le jeu de ceux qui veulent nous faire oublier que par-dessus ces oppositions créées de toutes pièces il y en a une, bien réelle, qui concerne la redistribution des richesses produites.

Bref, pour lutter contre les banquiers et les fascistes, il nous faut prendre notre avenir en main.

Il nous faut être un maillon essentiel de la création de ce projet de gauche radicale et démocratique qui fédère derrière lui et s'appuie sur des moyens de communication faisant la part belle à l'éducation populaire, à l'intelligence, à la volonté d'aller vers l'autre et à la solidarité.

Bref, pour reprendre les mots d'Antonio Gramsci « *Le vieux monde se meurt, le nouveau monde tarde à apparaître et dans ce clair-obscur surgissent les monstres* ». À nous, pour lutter contre les monstres, quels qu'ils soient, de nous mettre à l'œuvre, par-delà nos différences, pour faire naître ce nouveau monde !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

Réforme du paysage hospitalier et du financement des hôpitaux : Vers une médecine à deux vitesses

En janvier 2017, le gouvernement fédéral a décidé d'accélérer les décisions prises lors du conclave budgétaire d'octobre 2016 en matière de réforme hospitalière et de soins de santé. Si l'objectif proclamé est plus d'efficacité et de rationalité dans la gestion des hôpitaux, il apparaît aujourd'hui que les économies préparent une médecine à deux vitesses tout en révélant de sombres calculs communautaires et des attaques contre le service public.

La réforme du paysage hospitalier belge a été lancée dès 2015 par Maggie De Block, ministre des Affaires sociales et de la Santé publique du gouvernement fédéral. Elle s'intègre dans la 6^e réforme de l'État qui a entraîné la régionalisation d'une partie de la sécurité sociale, notamment en matière de soins de santé (infrastructures hospitalières, maisons de repos, maisons de soins psychiatriques, etc.). Cette réforme s'inscrit également dans les coupes budgétaires à hauteur de près d'un milliard d'euros dans le budget 2017 des soins de santé.

Des hôpitaux en réseau

L'objectif de la réforme est d'aboutir d'ici fin 2017 à une recomposition du paysage hospitalier en Belgique. L'axe principal est la constitution de « réseaux hospitaliers locorégionaux » (RHL). Cela signifie que les hôpitaux seront intégrés à des réseaux hospitaliers qui détermineront et répartiront les tâches entre institutions de soins et pourront prodiguer tant les soins de base que ceux appelés spécialisés ou de référence. La liste des soins de base, spécialisés, de référence ou universitaires doit encore être décidée par le fédéral¹.

Ainsi, tous les hôpitaux d'un même réseau ne disposeraient pas tous des mêmes équipements ni des mêmes spécialisations. Les « missions de soins » ne devront pas spécifiquement être disponibles dans chaque hôpital mais

se trouver dans un réseau. Clairement dit, il faudra un service de maternité ou d'urgence dans chaque réseau mais pas dans chaque hôpital de ce réseau.

Qui décidera des associations d'hôpitaux ? Sous quelle forme juridique ? Qui pourra garantir encore des soins de proximité pour tous les patients ? Aujourd'hui, la confusion est totale et nos craintes absolues !

Ces réseaux recouvriraient un territoire bien défini au sein duquel les hôpitaux s'associeraient. Un réseau devrait pouvoir couvrir un territoire d'environ 450 000 patients potentiels.

La ministre prévoit 25 réseaux (RHL) sur toute la Belgique dont 2 pour Bruxelles et 9 pour la Wallonie ; ce qui fait 14 pour la Flandre. Ces réseaux sont d'abord calculés en fonction de la densité de population et non de la superficie des territoires, ce qui défavorise de facto la Wallonie (vous avez dit « communautaire » ?).

L'ampleur de la réforme a des conséquences sur l'ensemble des hôpitaux wallons, particulièrement les hôpitaux publics, mais elle touche également les nouvelles compétences de la Wallonie.

Enjeux communautaires

La réforme aura des impacts sur les soins à domicile ainsi que sur le secteur ambulatoire, de même que sur l'aide à domicile qui sont des compétences wallonnes.

Malgré les promesses de ne plus toucher à la Sécu et de réaliser une réforme budgétairement « neutre », le gouvernement fédéral fait porter au financement des hôpitaux plus d'un tiers des 907 millions d'économies de sa rage austéritaire. Cette réforme va donc accélérer un sous-financement des hôpitaux au travers d'une diminution significative des remboursements de soins hospitaliers.

D'ores et déjà, les hôpitaux anticipent la création des réseaux. Des services sont fermés et des sites hospitaliers entiers sont voués à disparaître ou à être relocalisés ; les menaces sur le personnel sont évidentes, alors que le secteur est déjà en sous-effectifs et largement malmené par de très difficiles conditions de travail².

Les Régions seront-elles financées pour développer les services indispensables appelés à compenser la fermeture de lits ou de services entiers dans certaines localités ?

À n'en pas douter, en plaçant ainsi sous tension tous les acteurs de la santé, la res-



structuration hospitalière en cours porte en elles les germes d'une 7^e réforme de l'État qui amènera la régionalisation d'une partie essentielle des matières de l'INAMI : le remboursement des soins de santé. En marche vers une médecine à deux vitesses !

Un caractère public fort !

Il faut se rappeler que la Flandre n'a quasiment plus de secteur public hospitalier. Cette réforme ultralibérale ne tient absolument pas compte des spécificités wallonnes et bruxelloises qui comptent encore plus de 40 % d'hôpitaux publics.

En Wallonie, les hôpitaux publics sont répartis sur tout le territoire. Ces hôpitaux publics sont administrés par des conseils d'administration composés, en autres, de représentants des communes associées, ce qui permet un ancrage sur les réalités locales (intercommunales, Chapitre 12...)

Notre grande inquiétude repose sur la forme que prendra la personnalité juridique du réseau. Il semblerait que Maggie De Block privilégierait la formule de l'ASBL. Ce qui de facto privatiserait l'ensemble du réseau hospitalier.

Pourtant, nous le savons, cette gestion publique est la garantie d'une qualité de soins accessible partout et surtout pour tout le monde.

Aussi, la CGSP exige-t-elle que cette réforme ne soit pas une opportunité pour le gouvernement fédéral ultralibéral de privatiser purement et simplement le secteur public hospitalier.

Nous exigeons la garantie que les hôpitaux publics :

- conservent les missions de service public qui s'imposent à tout hôpital public (accessibilité et qualité des soins, gouvernance, couverture des déficits éventuels) ;
- puissent poser de nouvelles balises à la coopération possible entre hôpitaux tout en garantissant la spécificité du service public ;
- préservent le caractère public de la concertation sociale selon le statut syndical ; le personnel gardant le droit de bénéficier d'un statut de droit public.



Si cette garantie n'est pas donnée, alors la finalité de la réforme actuelle sera en réalité une fusion des hôpitaux au sein d'un réseau créant ainsi des monopoles régionaux sans grande possibilité de choix pour le patient.

Le fédéral imposerait ainsi sa vision à la Wallonie et à Bruxelles qui ont développé un secteur public !

Enjeux philosophiques

En l'état, nous n'accepterons aucun modèle de réseau qui ferait de l'hôpital une coquille vide appliquant les stratégies et modes de gestion décidés ailleurs. Nous soutenons un modèle qui préserve l'autonomie de gestion des hôpitaux, maintient les agréments et les financements au niveau de l'hôpital afin que celui-ci ait les moyens d'assumer ses missions.

La délimitation de réseaux locaux régionaux à 25 (9 en Wallonie et 2 à Bruxelles) fait l'impasse sur les associations déjà constituées au fil du temps et sur les disparités territoriales que connaissent certaines régions. De plus, elle part du principe que l'association « philosophique » doit être dépassée. Cependant, nous ne partons pas de rien. Un certain nombre de réseaux hospitaliers existent déjà, tantôt basés sur une proximité géographique, tantôt sur une base philosophique ou sur le caractère public des hôpitaux concernés.

Malgré l'austérité budgétaire, il est indispensable de considérer la situation sur le terrain et de faire en sorte que les futurs RHL permettent de couvrir l'ensemble du territoire en garantissant les points suivants :

- l'accès aux soins pour l'ensemble de la population ;
- une association librement consentie par les hôpitaux au sein d'un réseau, notamment en permettant de conserver les formes de collaboration existantes ;
- le chevauchement de certains réseaux sur certains territoires ;
- le nombre d'habitants concernés par un réseau peut être plus limité, eu égard à la disparité territoriale, démographique et linguistique de la Wallonie et aux problèmes de mobilité et d'accessibilité aux soins qu'engendrerait un réseau trop étendu.

1. La Ministre prévoit moins d'hôpitaux de référence que de RHL. Quant aux hôpitaux universitaires, elle indique que tous ne pourront pas accomplir l'ensemble des missions universitaires et qu'ils devront donc se spécialiser !

2. De nombreuses études démontrent le burn-out du personnel soignant.

Voir notamment <http://pro.guidesocial.be/actualites/burn-out-l-alarmanche-vulnerabilite-du-personnel-medical-face-a-l-intensification-du-travail.html>

Sauvegarder la liberté de choix

Actuellement, la note de Maggie De Block ne fait aucune référence à l'affiliation philosophique des hôpitaux. Or, cette distinction reste essentielle à nos yeux. La plupart des hôpitaux publics travaillent en effet déjà en réseau avec l'ULB et l'ULg, tandis que de nombreux hôpitaux chrétiens sont clairement reliés au pôle académique de l'UCL. Qu'en sera-t-il si demain la ministre de la Santé impose un partenariat obligatoire sur un territoire géographique donné ?

Il y aurait alors tout à craindre de la concurrence impitoyable entre nos trois pôles universitaires, au bénéfice annoncé de l'axe confessionnel, mais surtout c'en serait fini de la garantie de liberté de choix philosophique du

patient, si cruciale en matière notamment d'avortement ou d'euthanasie.

Lorsque que l'on sait que les soins les plus spécialisés devront être référencés aux hôpitaux universitaires, on peut se poser des questions sur l'impact de cette réforme sur les pôles universitaires. Après la crise des numéros INAMI des médecins francophones, la ministre va-t-elle encore imposer ses vues sur la façon dont doivent fonctionner nos universités francophones ?

Une médecine à deux vitesses

La question du financement demeure cruciale. Dégager des moyens financiers dans un cadre d'austérité impliquera des restructurations mais aussi le développement d'alternatives à l'hospitalisation (services ambulatoires, centres de

convalescence, soins à domicile, hôtels de soins, etc.) qui requièrent un budget par lit moins élevé mais qui, à l'évidence, amèneront des suppléments tarifaires aux patients. Cela suppose des investissements, tout particulièrement de la part des Régions, aujourd'hui insuffisants.

Autrement dit, une gageure dans le cadre d'une norme limitant à 0,5 % (au lieu du 1,5 % promis) la croissance des moyens alloués annuellement à l'assurance maladie ! À moins, comme l'affirme l'Union nationale des Mutuelles socialistes, « *que l'objectif inavoué serait de laisser l'initiative aux hôpitaux (ou réseaux d'hôpitaux) d'investir sur fonds propres dans une offre de soins extra-hospitalière*³ » qui consacrerait le développement d'une médecine à deux vitesses !

3. Michel Jadot et Jean-Pascal Labille, *Les failles dans le plan ambitieux de Maggie de Block*, Solidaris, juillet 2015.

INTERNATIONAL

Socle européen des droits sociaux : embellie ou embrouille ?

Ce 26 avril 2017, après une année de consultation publique, la Commission européenne a présenté sa proposition de « Socle européen des droits sociaux ». Celle-ci consiste en 20 principes « devant contribuer au bon fonctionnement et à l'équité des marchés du travail et des systèmes de protection sociale », et se décline sous « deux formes juridiques au contenu identique : une recommandation de la Commission, prenant effet dès à présent, et une proposition de proclamation commune du Parlement européen, du Conseil et de la Commission ».¹

Celles-ci sont destinées aux États membres de la zone euro - les autres États de l'Union européenne (UE) pouvant néanmoins emboîter le pas s'ils le désirent - et portent sur trois catégories de droits : égalité des chances et accès au marché du travail, conditions de travail équitables et protection sociale.

Parmi les propositions en présence, figurent notamment un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, l'allongement du congé parental pour les pères, l'accès à l'information sur les lieux de travail, un meilleur accès à la protection sociale...

Cette initiative de la Commission a évidemment le mérite d'exister. Loin de nous l'idée de jeter le bébé avec l'eau du bain. Cependant, l'analyse de cette proposition porte à penser

que ladite eau du bain est pour le moins trouble et polluée, et que le bébé pourrait s'en trouver à tout le moins affaibli, s'il survit seulement à sa boueuse apnée.

Paradigme inchangé

Pourquoi tant de réserves ? Tout d'abord, parce que la Commission situe clairement cette initiative *dans le cadre et en accord avec* les objectifs de l'Union économique et monétaire, de la Gouvernance économique européenne et du Semestre européen, qui ne sont dès lors absolument pas remis en question et restent largement prioritaires face aux droits sociaux. Pour rappel, ces objectifs visent au premier chef la réduction de la dette publique et du déficit des États membres et ce, via l'imposition de mesures d'austérité drastiques allant dans le sens exactement inverse de celui d'un renforcement des droits fondamentaux.

Parallèlement à la communication relative au socle des droits sociaux, la Commission européenne a, dans le cadre du Semestre européen, envoyé aux États membres leur « bulletin » annuel respectif, leur indiquant les efforts budgétaires à réaliser pour répondre à la norme imposée d'un maximum de 0,5 % de déficit et de 60 % de dette publique. La Belgique reçoit ainsi l'injonction de pousser plus avant les réformes



engagées par le Gouvernement Michel concernant notamment, le recul du départ à la retraite et le durcissement des conditions d'accès à celle-ci, le renforcement de l'activation des chômeurs et la restriction des droits au chômage, la modération salariale et la remise en cause de l'indexation des salaires, la réforme du système d'enseignement et de formation professionnelle, l'accroissement de la concurrence en levant les « barrières administratives et juridiques trop contraignantes » (comprenez, facilitez le licenciement et réduisez les mesures d'information et de prévention), et la réforme fiscale entamée avec le tax-shift. La Commission encourage par ailleurs explicitement la révision de la loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi en concertation avec les partenaires sociaux, enjoignant ainsi au gouvernement de limiter la concertation sociale.

Ainsi, tandis qu'en mars 2017, la Commission qualifie de « progrès substantiels » les attaques sur les salaires, les retraites, l'index et sur toute dépense publique d'ordre social, en avril, elle communique sur la nécessité de renforcer la protection sociale, l'accès à l'emploi et l'égalité des chances... autrement dit, « n'arrosez jamais votre potager, mais protégez bien vos légumes ».

En outre, les principes mis en avant dans le socle européen des droits sociaux n'auront **pas un caractère juridiquement contraignant** *per se*, constituant un simple « cadre de référence », et leur application sera laissée à l'appréciation des autorités nationales et locales.

Un contenu lacunaire...

Au-delà de la perplexité dans laquelle nous laisse le côté schizophrénique de la proposition, des réserves sont également à émettre en ce qui concerne son contenu. En effet, le texte ne fait pas de propositions concrètes pour parvenir à la réalisation des objectifs qu'il se donne, et omet de rencontrer un certain nombre d'urgences telles que : la lutte contre le travail précaire et l'inégalité salariale entre hommes et femmes ainsi que les multiples formes de violence faite aux femmes, la nécessité de renforcer la négociation collective, la protection contre les licenciements des femmes revenant de leur congé de maternité, la lutte contre le dumping social, la nécessité d'une politique fiscale harmonisée, la protection des migrants et des minorités...

Par ailleurs, force est de constater également que, comme c'est déjà le cas dans la plupart des textes européens, la protection sociale est déclinée sous le prisme restreint et restrictif de la mise en œuvre de plans uniquement destinés aux personnes les plus précarisées (« *most vulnerable* »), autrement dit une sorte de « charité » instituée. Cette manière de circonscrire le « social » à des plans de « soulagement temporaire de la détresse » des personnes les plus exclues du système tend à faire l'impasse sur la nécessaire solidarité de fait entre toutes et tous que constitue une sécurité sociale saine et renforcée grâce à laquelle justement, de telles situations de détresse n'existeraient pas.

...et contradictoire

Certains termes utilisés, tels que « flexicurité », marché du travail et protection sociale « performants » laissent à penser qu'une fois encore, le social est mis au service du marché.

Les lobbies patronaux aux abois

Bien que ne prêtant pas – à ce stade en tout cas – à des portées révolutionnaires, les avancées sociales proposées par la Commission européenne font déjà l'objet d'une levée de boucliers de la part de certains États membres et de lobbies patronaux tels que *Business Europe*. Compte tenu des moyens dont disposent de tels lobbies pour influencer les décisions européennes, le monde du travail devra, lui, redoubler de vigilance pour éviter que ces menues avancées ne s'évaporent en quelques résidus de copeaux linguistiques.

Conclusion : pour une refondation du modèle européen

S'il comporte des lacunes évidentes, le socle européen des droits sociaux représente néanmoins une première esquisse d'avancée dans le sens d'une Europe aux contours plus humains. Les 20 principes mis en avant dans ce socle européen peuvent bel et bien porter en eux la promesse de meilleurs lendemains. L'une des conditions pour ce développement prometteur devant être de changer totalement l'eau du bain, c'est-à-dire transformer radicalement le paradigme ultralibéral régissant les orientations européennes.

En effet, aucun socle social ne pourra trouver de solidité sur le terrain des dogmes de l'orthodoxie néolibérale. Par définition, un socle doit sous-tendre et porter. Un socle n'est pas un remaçonage aléatoire apporté à une armature défailante. Et sa solidité dépendra de fondations fermement arrimées. Celles-ci se trouvent dans le renversement des priorités, les droits fondamentaux, le travail décent, l'inclusion et la protection sociale devant s'imposer aux politiques économiques.

1. Communiqué de presse de la Commission européenne, 26/04/2017



La diversité, un combat syndical pour l'égalité et la solidarité !

La diversité est une notion étendue dont il est beaucoup question. Dans l'approche syndicale, elle est indissociable des problèmes de discrimination et ramène à la question de l'égalité et de la solidarité entre travailleurs. Pour la CGSP-Bruxelles, l'enjeu de la diversité prend en compte la situation bruxelloise et sa dimension services publics.

En matière sociale, la diversité évoque les différences entre des individus ou groupes d'individus. Ces différences, qu'elles soient choisies (croyances philosophiques ou religieuses...) ou naturelles (sexe, âge, origine, préférences sexuelles, caractéristiques physiques...) ou encore la manière de s'exprimer ou le quartier d'habitation peuvent être le motif de jugements voire de distinctions qui justifieraient des traitements inégaux entre les individus. Dans le monde du travail, cela se traduit par des discriminations qui peuvent intervenir avant l'embauche ; au niveau des rémunérations ; au niveau du type d'emploi, notamment.

Pour rappel, on distingue six grands critères de discrimination : 1. le genre ; 2. l'origine ; 3. la santé et le handicap ; 4. l'âge ; 5. le niveau d'expérience ; 6. le niveau de formation.

Le cas bruxellois

La situation de la région de Bruxelles-Capitale en termes de marché du travail et de niveau de formation est particulièrement propice aux discriminations. Des catégories de la population sont très nettement sous-représentées sur le marché du travail en comparaison de leur nombre dans la société. Bruxelles est devenue une ville multiculturelle où près de 40 % de la population active est d'origine étrangère et jeune, mais aussi lourdement touchée par un taux de chômage de masse (+ de 20 %) nettement plus élevé que dans les autres régions (13 %). Chez les Bruxellois de 15 à 24 ans sans emploi, le chômage s'élève jusqu'à 33,2 % ! De plus, si le niveau de qualification global n'a jamais été aussi élevé qu'aujourd'hui, il reste un grand nombre de personnes peu qualifiées à Bruxelles où environ 65 % des demandeurs d'emploi n'ont pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Un contexte qui conduit à une ethno-stratification du marché du travail qui

se traduit par des carrières et des salaires différents pour les travailleurs d'origine étrangère, souvent cantonnés dans les secteurs de l'intérim, du nettoyage, de la construction, de l'horeca ou des soins de santé et qui accède moins facilement que les Belges d'origine et les citoyens européens aux secteurs mieux rémunérés et à certains services publics.

C'est pourquoi la lutte contre la discrimination, notamment au niveau du recrutement, constitue un enjeu crucial de la politique d'emploi bruxelloise. Il faut combattre la discrimination directe et indirecte sur le marché du travail et promouvoir une politique de diversité dans les entreprises bruxelloises et le secteur public.

À cette fin, il existe un arsenal juridique considérable qui va des lois anti-discrimination aux conventions collectives de travail en passant par les ordonnances bruxelloises :

(voir <http://diversities.brussels>).

Un cadre légal qui ne suffit cependant pas à écarter les discriminations qui ne disent pas leur nom et peuvent prendre des formes insidieuses. C'est là que l'approche syndicale et l'intervention des délégués syndicaux au plus près des travailleurs trouvent toute leur pertinence. Il s'agit de replacer la diversité dans la problématique globale des rapports de domination qui se développent dans les rapports de travail. L'enjeu de cette approche est double : sur le plan individuel, il s'agit d'avoir les mêmes chances, d'être reconnu dans ses compétences et expériences ; sur le plan collectif, il s'agit d'empêcher la dégradation générale des conditions de travail qu'engendrent les inégalités. In fine, c'est le principe de solidarité qui est essentiel. Des travailleurs unis seront plus forts pour défendre leurs intérêts face à la direction.

Pour les organisations syndicales, le souci de la diversité est une occasion

pour lancer une réflexion et de nouveaux outils pour aller vers davantage d'égalité dans le monde du travail, y compris en leur sein (notamment en ce qui concerne l'(in)égalité hommes-femmes).

Les pouvoirs publics ont un pouvoir déterminant pour développer des politiques de diversité. Leurs secteurs d'activité et leur importance dans la société leur permettent d'agir sur le fonctionnement du marché du travail, de mener des politiques de recrutement et de soutenir des actions favorables dans ce domaine.

En s'impliquant dans ce processus, la CGSP continuera à exercer sa vigilance et à développer ses initiatives en faveur de ses affiliés.

Rudy Janssens

Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles

Afin d'approfondir la réflexion et développer de nouvelles pistes d'action, la CGSP-Bruxelles poursuit son cycle de débats syndicaux :

Politiques de diversité dans les services publics et rôle des syndicats

lundi 26 juin 2017

18h > 20h – Salle A

Rue du Congrès, 17 à Bruxelles

avec :

- Philippe Van Muylder, Secrétaire général de la FGTB-Bruxelles
- Gracia Pungu, Fonctionnaire, Militante, CGSP
- Fadila Laanan, Ministre de la RBC

www.cgspacod.brussels



C'est maintenant **ou jamais**

Nous sommes depuis quelques jours submergés d'annonces triomphalistes du ministre de la Mobilité concernant un service minimum applicable lors de grèves dans la société des Chemins de fer.

Il faut savoir que le ministre se gargarise avec les chiffres (falsifiés) des dernières grèves et s'efforce de faire croire au monde extérieur que 75 % des Cheminots sont opposés aux grèves préavisées, déposées par les organisations syndicales.

Mais qu'en est-il réellement ?

Malgré quelques marques de soutien, il n'en reste pas moins que cette mesure est une proposition contestable et irréaliste. Elle est inacceptable tant d'un point de vue pratique que juridique. De plus, contrairement aux dires de ceux qui l'encensent pour des raisons purement idéologiques, elle aurait des conséquences désastreuses si elle venait à voir le jour.

Pratiquement, le service minimum paraît très difficile à mettre en place, vu la complexité que représente la société des Chemins de fer. On voit mal comment un nombre réduit de travailleurs pourrait permettre d'assurer un service efficace pour les usagers. Cela créerait au contraire de nombreux problèmes de sécurité et des désagréments importants.

Prenons l'exemple du personnel des cabines de signalisation.

Dans les scénarii présentés lors du Comité de pilotage de décembre 2016, pour permettre à 25 % des usagers de se déplacer durant une journée de grève, il faut 85 % de présence des Cheminots pour ces sièges de travail.

Pour résoudre cette équation, la direction devra mettre la pression sur les ... volontaires et imposer des prestations de minimum 16h !!!

Non, nous ne serons jamais les complices d'une catastrophe sur le rail.

Lorsqu'on se penche sur la concrétisation du service minimum, il apparaît clairement que cette mesure ne vise pas à aider les usagers, contrairement à ce qui est clamé sans cesse par les partisans de ce projet. L'objectif principal est plutôt de rendre plus difficile l'utilisation du droit de grève par les travailleurs.

Il est évident que depuis très longtemps, les Chemins de fer sont confrontés à divers problèmes récurrents. Les Cheminots et les usagers signalent régulièrement ces dysfonctionnements : retards, fermetures de gares et de guichets, manque de personnel et la liste est très longue.

La grève est en effet le seul moyen dont disposent les Cheminots afin de pouvoir répondre aux multiples attaques. Il ne s'agit pas d'une partie de plaisir mais d'une ultime réaction lorsque le dialogue a échoué. Si on prive les travailleurs de ce droit, ceux-ci se trouvent bien désarmés et sans moyen de pression face aux décisions patronales.

Nous devons également contester la forme que risque de prendre l'obligation de ce service minimum. Selon la proposition de loi, les Cheminots devraient se porter « volontaires » 96 heures avant le début de la grève. Suppression de tous les congés afin d'assurer une présence maximum et contrôle des certificats médicaux afin d'éviter la complaisance...

Le service minimum est également indéfendable d'un point de vue juridique. Le droit de grève trouve son fondement dans la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du Travail et dans la Charte sociale européenne, toutes deux signées par la Belgique. Le droit de grève est un droit fondamental et individuel qui ne peut être limité qu'à de très rares exceptions. C'est par exemple le cas dans les centrales électriques ou les hôpitaux, à savoir dans des services « vitaux ».

Bien qu'il soit compréhensible que chacun souhaite arriver à l'heure à son travail ou à son domicile on peut difficilement qualifier les transports en commun et, de façon générale, la majorité des services publics, de services vitaux.

Cela implique que les travailleurs de ces services publics peuvent décider d'exercer leur droit démocratique de ne pas aller travailler s'ils sont en désaccord avec certaines décisions des employeurs. L'instauration d'un service minimum semble donc plutôt un moyen préventif de casser l'opposition aux mesures antisociales concoctées par le gouvernement, mesures qui s'attaquent aux services publics et aux droits des travailleurs.

Quoi que prétendent certains, une société de Chemins de fer de qualité et une amélioration de son fonctionnement ne passent pas par l'instauration d'un service minimum, mais bien par le fait que l'autorité fédérale doit prendre réellement en compte les usagers et les travailleurs. Qu'elle mette enfin à disposition des moyens suffisants pour relever les défis en matière de mobilité. De plus, seul un dialogue social de qualité et constructif est susceptible d'éviter des actions de grève, mais pour cela il doit exister une véritable volonté.

C'est maintenant ... ou jamais.

À vous de choisir ... mais les résultats de nos prochains combats (PENSION, ONE MAN CAR...) dépendront de notre mobilisation et de notre capacité de contrer le projet du service minimum.

Michel Abdissi
Président

Sous-commission paritaire nationale

Compte rendu de la réunion du 19 avril 2017

Avant de procéder à l'examen de l'ordre du jour, la CGSP formule une déclaration au cours de laquelle nous souhaitons faire part de nos inquiétudes au sujet du personnel des cabines de signalisation dont les conditions de travail se dégradent notamment en raison d'un manque d'agents et de la charge de travail.

Nous demandons qu'une analyse soit réalisée quant à la situation des conducteurs de train et plus précisément sur les motivations des demandes, anormalement nombreuses, de quitter le cadre de la conduite.

Nous souhaitons des éclaircissements quant au paiement des jours de congé, crédit et CCP qui n'ont pas pu être octroyés à l'agent lorsqu'il décède ou est pensionné pour inaptitude physique.

De même, lors du décès d'un agent, les chèques repas lorsqu'ils étaient délivrés sous forme papier, étaient remis à l'ayant droit.

Aujourd'hui, le système électronique de distribution des chèques repas empêche cette possibilité ou, en tous les cas, engendre de nombreuses difficultés pour l'ayant droit, telles le recours à un notaire.

Nous mettons en évidence le fonctionnement du profil Facebook de la SNCB. En effet, le respect de la vie privée doit être garanti et les règles de courtoisie doivent être de rigueur dans l'usage de ce média.

Toujours au sujet de la communication, nous intervenons pour souligner que celle-ci était erronée lors du dernier incident intervenu en gare de Deinze car le porte-parole de la SNCB a déclaré que la décision de déclarer un train surchargé appartenait au seul accompagnateur de train.

Nous rappelons notre précédente intervention au sujet des nombreux

BNX qui génèrent de nombreuses complications dans le déroulement des séries du personnel roulant.

Nous nous insurgeons contre la décision d'Infrabel de proposer un contrat de s/chef de bureau dessin à un dessinateur technique contractuel.

Enfin, nous prenons acte de la désignation de Mr Hautekiet en qualité de directeur général HR-Rail. À cet égard, nous tenons à rappeler nos préoccupations en faveur du maintien d'un dialogue social de qualité et de la pérennité d'HR-Rail.

Le Président répond :

- que selon ses informations, Mr Hautekiet n'emmènera personne dans le sillage de sa nomination et qu'il souhaite continuer à travailler avec les équipes actuelles d'HR-Rail ;
- au sujet des chèques repas à octroyer au bénéfice des ayants droit d'un agent décédé, que c'est effectivement le notaire qui peut être appelé à régler la succession qui soit saisi. Toutefois, si une nouvelle carte devait être confectionnée, les frais seront à charge d'HR-Rail ;
- que la situation du personnel des cabines de signalisation d'I-TMS doit faire l'objet d'une conciliation nationale. À cette fin, il invite les organisations syndicales à lui adressé une demande en ce sens ;
- que l'exode des conducteurs de train fait l'objet d'une analyse par la SNCB en vue de formuler des propositions concrètes pour une prochaine réunion ;
- que ce n'est que dans le cas d'un accident mortel de travail, que HR-Rail procède au paiement de tous les jours de liberté dus à l'agent ; en cas de pension prématurée pour

inaptitude physique, seuls les JC sont payés. Nous demandons que la réglementation soit adaptée afin d'être plus claire et précise ;

- au sujet des BNX et des difficultés dans le déroulement des séries pour le personnel roulant, que la SNCB va examiner la situation ;
- qu'HR-Rail va vérifier la situation du contrat de s/chef de bureau dessin ;
- que le représentant de la SNCB va rappeler à son service « Communications » les règles à faire respecter dans l'usage de sa page Facebook et, de plus, va examiner avec le porte-parole la réalité du message qui a été diffusé lors de l'incident à Deinze.

Ordre du jour

1. Adaptation du RGPS Fascicule 548 – Règlement général des relations syndicales

La loi du 3 août 2016 portant des dispositions diverses en matière de Chemins de fer modifie - par la modification de la loi du 23 juillet 1926 concernant la SNCB et le personnel des Chemins de fer belges - certains aspects concernant la représentation des organisations du personnel dans certains organes de dialogue social et les structures de concertation. Une modification importante concerne l'organisation des élections sociales qui, à partir de 2018, auront lieu pour la représentation du personnel au sein des organes du dialogue social régional et des organes pour la prévention et la protection au travail au niveau de chaque société.

Il devrait également y avoir un certain nombre d'initiatives législatives : « procédures judiciaires, protection contre le licenciement des délégués syndicaux et des candidats délégués syndicaux, modifications au Code

judiciaire et des articles 114/1 et 118 de la loi du 23 juillet 1926. »

Le chapitre IV « Élections sociales » et le chapitre V « Protection » de la partie I du Fascicule 548, ne sont d'application que moyennant l'approbation et la publication des textes législatifs relatifs aux procédures judiciaires, à la protection contre le licenciement des délégués syndicaux et des candidats délégués syndicaux et aux modifications au Code judiciaire et des articles 114/1 et 118 de la loi du 23 juillet 1926.

Le document est approuvé.

2. Nombre de mandats – Élections sociales 2018

Dans le cadre des élections sociales 2018, le nombre de mandats des Commissions paritaires régionales, des Comités d'entreprise pour la prévention et la protection au travail d'Infrabel, de la SNCB et de HR-Rail, des Comités pour la prévention et la protection au travail d'Infrabel et de la SNCB et des Sous-comités pour la prévention et la protection au travail, est déterminé à la Commission paritaire nationale.

Le document est approuvé.

3. Approbation du PV n° 1171 du 8 mars 2017

Le PV est accepté, moyennant quelques remarques, notamment au sujet de l'application de l'avis 46 HR/2016, l'organisation des fêtes de décorés, de la mise en place du groupe de travail API, l'exécution des P6.

4. Document d'information – Étudiants jobistes – Été 2017

Afin de pouvoir répondre aux demandes de congé du personnel des Chemins de fer belges pendant les vacances d'été 2017, HR-Rail procédera au recrutement de :

- 667 étudiants jobistes pour la SNCB

240 étudiants jobistes pour la direction B-Marketing & Sales
232 étudiants jobistes pour la direction B-Technics
195 étudiants jobistes pour la direction B-Stations

- 102 étudiants jobistes pour Infrabel
- 84 étudiants jobistes pour la direction I-Asset Management
- 6 étudiants jobistes pour la direction I-Finance & Business Administration
- 1 étudiant jobiste pour la direction I-Corporate & Public Affairs
- 3 étudiants jobistes pour la direction I-Traffic Management & Services
- 8 étudiants jobistes pour la direction I-Information & Communication Technology
- 12 étudiants jobistes pour HR Rail
- 12 étudiants jobistes pour la direction H-Human Resources – Caisse des soins de santé

Le document est approuvé.

5. Modalités relatives à l'organisation d'une épreuve spéciale pour l'accès à l'emploi d'assistant clientèle

HR-Rail propose d'organiser une épreuve spéciale pour l'accès à l'emploi statutaire d'assistant clientèle. Cette épreuve serait accessible aux agents statutaires et non statutaires qui fournissent aide ou assistance au Terminal Eurostar (direction SNCB Marketing & Sales – Eurostar Bruxelles).

Le document est approuvé.

6. Modification des conditions d'accès à la fonction de dépanneur Asset Management

La fonction de dépanneur Asset Management, créée par l'avis 36 H-HR/2015, est accessible aux techniciens électromécaniciens, techniciens principaux électromécaniciens et chefs-techniciens électromécaniciens de la spécialité « signalisation ».

Afin d'augmenter le potentiel de candidats pour cette fonction, HR-Rail propose d'en élargir l'accès aux sous-chefs de secteur technique « signalisation ».

Nous prenons acte du document.

7. Modalités relatives à l'organisation d'une épreuve spéciale pour l'accès à l'emploi d'ajusteur-conducteur d'atelier matériel roulant

HR-Rail propose d'organiser une épreuve spéciale pour l'accès à l'emploi statutaire d'ajusteur-conducteur d'atelier matériel roulant. Cette épreuve serait accessible aux agents de la SNCB ayant été utilisés au cours des 12 derniers mois à raison de minimum 30 % de leur temps de travail dans un des grades suivants : agent de l'ajustage, agent de métier, agent de métier spécialisé, chef d'équipe, chef d'équipe spécialisé, agent du triage et visiteur de matériel.

Le document est approuvé.

8. Suppression du grade d'assistant maîtrise conduite cargo

Le grade d'assistant maîtrise conduite cargo (rang 5) a été créé par l'avis 97 H-HR/2008.

Or, il s'avère que ce grade n'a jamais été alimenté. Aujourd'hui, il ne compte ni cadre ni effectif.

Comme le maintien de ce grade ne se justifie pas fonctionnellement, HR-Rail propose de le supprimer.

Le document est approuvé.

9. Modifications des conditions d'accès au grade de dessinateur technique

Afin d'élargir les possibilités d'accès au métier en pénurie de dessinateur technique, HR-Rail propose de prendre également en considération les compétences acquises hors diplôme ainsi que l'expérience minimum de deux ans pour l'accès à cet emploi.

Le document est approuvé.

10. Modifications des conditions d'accès au grade de secrétaire administratif(ve)

Les conditions d'accès actuelles au grade de secrétaire administratif(ve) prévoient que pour pouvoir participer à l'épreuve publique, les candidats doivent être en possession d'un diplôme de l'enseignement supérieur économique, social ou pédagogique de type court.

Étant donné que le grade de secrétaire administratif(ve) n'est pas spécifique à un domaine d'activité et que des personnes ayant obtenu un diplôme dans une orientation autre que celles précitées peuvent s'avérer des candidats valables, HR-Rail propose d'élargir l'accès aux épreuves publiques aux porteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court, toutes orientations confondues.

Le document est approuvé.

11. Modalités relatives à l'organisation d'une épreuve spéciale pour l'accès à l'emploi de conducteur de véhicule automobile

HR-Rail propose d'organiser une épreuve spéciale pour l'accès à l'emploi statutaire de conducteur de véhicule automobile. Cette épreuve serait accessible aux agents utilisés dans le grade de conducteur de véhicule automobile.

Nous intervenons pour demander si tous les agents, statutaires et non statutaires, faisant fonction auront bien accès à cette épreuve, la réponse est positive.

Nous demandons si l'expérience acquise et les années de faisant fonction entreront bien dans la carrière barémique des agents, la réponse est positive.

Nous souhaitons la confirmation que les années prestées en qualité de conducteur véhicule automobile seront bien valorisées en 48^e pour le

calcul de la pension, la réponse est positive.

Dans ces conditions, le document est approuvé.

12. Épreuves de sélection – Interdiction de participer aux épreuves

Par analogie à ce qui est prévu au point 4 de l'avis 9 H-HR/2017 (interdiction de participation aux épreuves), HR-Rail propose de prévoir également une interdiction de participation à la session suivante des épreuves de sélection organisée pour la subdivision d'avancement concernée, pour les candidats qui n'ont pas participé à l'épreuve de sélection à laquelle ils s'étaient inscrits sans avoir préalablement prévenu de leur absence.

Nous refusons le document, néanmoins les autres organisations l'acceptent et celui-ci sera à l'ordre du jour de la prochaine CPN.

13. Adaptation de certains programmes spécifiques des épreuves de sélection 1^{er} et 2^e groupe

En préparation aux épreuves de sélection de la session 2017, certains programmes spécifiques prévus dans le cadre des épreuves de sélection des 1^{er} et 2^e groupes doivent être adaptés à la demande des services utilisateurs.

Nous déplorons la réception tardive du document, dès lors, nous demandons le report de ce document.

Nos remarques devront être transmises à HR-Rail pour le 21/04/2018.

Demande d'information des organisations syndicales

A. Possibilité d'inscrire à la liste des lauréats au grade d'OCI, les conducteurs de trains en échec à la phase 3

HR-Rail, la SNCB et Infrabel sont d'accord sur le principe qui devra être inséré dans la réglementation.

B. Organisation d'épreuves publiques statutaires et maintien des droits pour les agents statutaires en fonction

Le président répond :

- il n'y a pas de suppression du P 245 mais qu'une autre procédure est possible ;
- une procédure d'organisation d'épreuves internes est ou sera prochainement prévue qui garantira les droits de l'ensemble des agents statutaires (p. ex. la date de prise de rang) tout en assurant les possibilités de promotion de ceux-ci.

Il insiste pour préciser qu'HR-Rail veillera au respect des droits des agents statutaires afin que ceux-ci ne soient pas lésés dans l'évolution de leur carrière.

À notre demande, HR-Rail va procéder à l'examen de la situation des commis aux écritures en vue d'envisager l'organisation d'une nouvelle épreuve spéciale pour l'accès au grade de rédacteur.

Prochaine réunion le 10 mai 2017.

Pierre Lejeune – Filip Peers
Secrétaires nationaux

Recrutements

Nous sommes régulièrement interpellés au sujet de la politique de recrutement mise en place au sein d'HR-Rail.

Ces interventions sont tout à fait légitimes et pertinentes, dès lors, il nous semble opportun de faire le point sur le sujet.

Nous voulons rappeler que l'emploi constitue un enjeu majeur pour les Chemins de fer belges et, à cet égard, que la CGSP a fixé comme priorité absolue les recrutements statutaires.

Dans ce cadre, il faut distinguer les recrutements et la promotion de grade (ou l'avancement du personnel).

Les recrutements sont organisés :

- lors de « Jobdays » qui sont exclusivement destinés aux candidats externes. Il s'agit d'une procédure accélérée qui permet de recruter le candidat en une journée ;
- suite à la publication d'une « Jobnews » sur le site HR-Rail ; dans ce cas, l'épreuve est publique et accessible tant aux candidats internes qu'externes mais la procédure d'inscription se réalise en ligne, à l'exclusion du P245.

La promotion de grade est assurée par des épreuves spéciales internes ou passerelles et par les épreuves de sélection.

Dans ce contexte, des adaptations et aménagements des procédures ont été, **transitoirement**, mis en place afin de capter au maximum l'intérêt des candidats extérieurs, essentiellement pour les métiers en pénurie.

L'objectif de ceux-ci étant de rencontrer rapidement et efficacement les besoins en personnel, tout en évitant le recours accru à l'emploi contractuel. Ces mesures seront évaluées pour la fin 2017.

Au-delà, la CGSP Cheminots est intervenue, notamment lors de la SCPN du 19 avril (voir le dernier résumé de la SCPN), afin de souligner la discrimination qui pouvait naître de l'application de cette procédure.

En conséquence, il a été convenu avec HR-Rail que, parallèlement, aux recrutements externes, des épreuves internes seront organisées en faveur des agents en service **sans que leurs droits statutaires n'aient à en souffrir** (p. ex. date de prise de rang).

Des épreuves sont déjà planifiées pour le courant de 2017.

Cette disposition n'exclut pas les agents déjà en fonction de s'inscrire aux épreuves publiques.

Cependant, dans ce cas, ils devront poser leur candidature par l'intermédiaire du site lescheminsdeferengagent.be.

La CGSP continue à suivre attentivement ce dossier afin que les objectifs soient rencontrés et que les droits statutaires soient respectés.

Pierre Lejeune
Secrétaire national

La Vie est Belle
Hôtel et restaurant à 3 km de Durbuy
Une nuitée et petit-déjeuner à partir de **40 € p.p.**





Offre exclusivement réservée aux affiliés de la CGSP.
Sur réservation et sous réserve de disponibilité.
Informations et réservations :
086 21 42 44 ou bonjour@lavieestbelle-durbuy.be
www.lavieestbelle-durbuy.be

Rappel aux militants

Camarades,

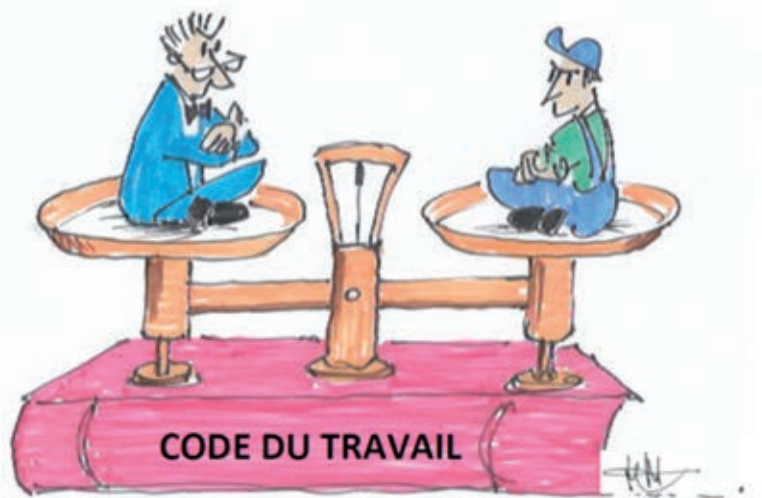
Lors des dernières réunions PPT organisées dans tous les districts, vous m'avez interpellé concernant la problématique du refus de vous laisser siéger dans les instances paritaires pour... raison de service.

Dans le cadre de vos missions au nom de la CGSP Cheminots en Commission paritaire régionale mais aussi dans les différents Comités de prévention et de protection au travail, la société a obligation de vous libérer afin de pouvoir remplir vos missions respectives dans l'intérêt du bien-être de vos collègues.

Je vous invite à lire le RGPS Fascicule 548, partie VII, chapitre II, articles 106 à 109.

Afin d'avoir une démarche commune et uniforme dans l'ensemble des instances, je vous invite, dès à présent, à communiquer toutes les dates de vos réunions (2017) à vos gestionnaires de tableaux de service.

Dès que vous aurez fait cette démarche, vous ne devez plus solliciter vos chefs immédiats afin de vous libérer pour siéger dans ces différentes instances.



Pour rappel, seul le délégué effectif de la délégation CGSP a le pouvoir de mandater son suppléant et personne d'autre.

Je demande à l'ensemble de nos représentants d'appliquer uniformément cette procédure, dorénavant claire et cohérente avec la réglementation.

Fraternellement

Libert Etienne
Secrétaire général
CGSP Cheminots

Information utile

Nous attirons votre attention sur le fait que l'indice santé lissé d'avril s'élève à 103,02.

L'indice pivot de 103,04 n'a donc pas été dépassé mais il s'en rapproche fortement et pourrait être dépassé au mois de mai. Ce qui signifierait l'indexation des allocations sociales en juin 2017 et des traitements des fonctionnaires en juillet 2017.

Rappel

Depuis le mois d'avril 2016, l'indice lissé se calcule de la manière suivante :

Moyenne arithmétique de l'indice santé du mois concerné et des trois mois précédents *0,98.



À titre d'illustration, l'indice santé lissé se calcule comme suit :

$$[(104,65 + 105,06 + 105,32 + 105,46) / 4] * 0,98 = 103,02.$$

Fraternellement,

Étienne Libert
Secrétaire général
CGSP Cheminots

Régionale du Luxembourg

Assemblée générale des (futurs) pensionnés

Jeudi 8 juin 2017 à 15h, à Arlon, 80 rue des Martyrs.

Ordre du jour :

- 1) Exposé du Secrétaire national Cl. Deschaepmeester.
- 2) Présentation projet excursion « Train World ».
- 3) Proposition d'activités à réaliser.
- 4) Composition du Comité.
- 5) Divers.

Bonjour,

Il est temps que tu profites.

À la CGSP, les actifs et les pensionnés se complètent et la solidarité n'est pas un vain mot.

Tu as ton expérience, ton expertise à faire partager aux actifs, par contre les actifs par l'intermédiaire de la CGSP peuvent s'occuper de tes problèmes (administratifs, assurance hosi...).

Notre Secrétaire national, Claudy Deschaepmeester, nous parlera de la réforme des pensions, de l'assurance hospitalisation, de l'avenir de notre caisse de solidarité.

Tu as des attentes, des propositions d'activités, d'idées service à organiser... alors viens.

Nous souhaitons également mettre sur pied un « Comité », si tu as un peu de temps libre à y consacrer, nous avons besoin de tes compétences, de tes idées.

Tu es cordialement invité.

Pour mieux t'accueillir, confirme ta présence au 063 230 100 ou par Email à kevin.dauphin@cgsp.be.

À bientôt.

Le président
Roland Bastogne

Le secrétaire régional
Gérard Servais

CGSP Secteur Cheminots - Régionale de Namur

Modifications des heures et des jours de permanences

Les permanences auront lieu désormais **tous les mercredis de 13h à 16h**.
(Sur rendez-vous uniquement pour les autres jours).

Pour prendre rendez-vous veuillez contacter les Secrétaires permanents :

Francis Dubois : Téléphone : 081/72 91 41 – SNCB : 961/2598 – GSM : 0476/491 831
Mails : francis.dubois@cgsp.be - francis.dubois@hr-rail.be

Vincent Mercier : Téléphone : 081/72 91 40 – SNCB : 961/2597 – GSM : 0477/593 543
Mails : vincent.mercier@cgsp.be – vincent.mercier@hr-rail.be

PERMANENCE FISCALE CONTRIBUTIONS 2017 - REVENUS 2016

MERCREDI 7 JUIN

De 9 à 12h30 et de 14 à 16 heures

Rue de Serbie, 58 LIÈGE

Dans les locaux de la CGSP CHEMINOTS, LIÈGE

Réalisé via Tax On Web par nos délégués « Contributions »
Simple – Rapide – Efficace

Nous nous tenons à votre disposition pour toutes autres questions éventuelles

Les Permanents L. BROCK & Th. MOERS

Tél. : 04/252 28 26

SNCB : 941/2687

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités - Dans nos régionales
- 3 / Édito • Pour sortir du « clair-obscur »
- 4 / Soins de santé • Réforme du paysage hospitalier et du financement des hôpitaux : vers une médecine à deux vitesses
- 6 / International • Socle européen des droits sociaux : embellie ou embrouille ?
- 8 / IRB • La diversité, un combat syndical pour l'égalité et la solidarité !

Infos CHEMINOTS

- 9 / Édito • C'est maintenant ou jamais
- 10 / Sous-commission paritaire nationale
Réunion du 19 avril 2017
- 13 / Recrutements
- 14 / Rappel aux militants
/ Information utile
- Régionales**
- 15 / Luxembourg – Assemblée générale des (futurs) pensionnés
/ Namur (Secteur Cheminots) – Modifications des heures et des jours de permanences
- 16 / Liège – Permanence fiscale

www.cgspwallonne.be

www.cheminots.be



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

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