

TRIBUNE



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

JUILLET - AOÛT
2017

CHEMINOTS

CGSP

FGTB Services Publics

73^e année - n°7 - juillet - août 2017 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles



ALLOCATIONS FAMILIALES Pour le maintien du service public !

DOSSIER P. 4



ÉDITO
On a toujours
raison de lutter !
P. 3



**IRW-CGSP
IN MEMORIAM**
André Mordant
P. 8



CHEMINOTS
Carte rouge
P. 9

In memoriam

André Mordant

C'est avec une profonde tristesse que nous apprenons le décès ce 2 juin de notre Camarade André Mordant à l'âge de 70 ans. Nous adressons à sa famille et à ses proches nos condoléances les plus émues. Avant de devenir Président de la FGTB, André Mordant fut le Secrétaire général de l'Interrégionale wallonne de la CGSP de 1991 à 2002. L'IRW-CGSP gardera du Camarade André Mordant l'image d'un syndicaliste de convictions, défenseur des services publics et de l'unité de la FGTB.



Nous lui rendons hommage en page 8 de cette *Tribune*.

Primes syndicales

Rappel – Demande duplicatas 2016 !

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

- soit vous contactez par mail ou par téléphone votre régionale, votre délégué, votre secteur ou vous vous rendez directement sur place pour informer la CGSP de votre problème ;
- soit vous envoyez un mail à l'asbl Prime syndicale (via l'adresse sec.asbl-vzw@cgspacod.be). Vous y mentionnez votre nom, prénom, date de naissance, numéro de membre de la CGSP si vous le connaissez, la référence de votre (vos) employeur(s) en 2016 et les dates éventuelles d'entrée en service et de fin pour l'année de référence.

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

Charleroi

Visite des Musées de Charleroi

La Commission régionale intersectorielle des Pensionnés (CRIP) organise un voyage le **26 septembre**. Destination : Charleroi.

- **Matin** : visite du Musée de la Gendarmerie et du 2° Chasseur à pied à la caserne Trésignies.
- **Midi** : repas à l'école hôtelière de Marcinelle.
- **Après-midi** : visite des Musées du bois du Cazier.

- **Départ** : 9h place en face du Complexe sportif de la rue des Monts à Marcinelle, avec passage rapide à 9h15 par l'arrêt de bus TEC situé derrière la gare de Charleroi-sud, pour embarquer les participants venus en transport en commun.

- **Retour** vers 18h à Marcinelle.

- **Coût** : 35 €/affiliés à la CGSP et 38 €/sympathisants.

- 1) S'inscrire auprès de l'accueil (071 797 111).
- 2) Verser sur le compte de la CRIP BE39 0882 6941 9919 (BIC. GKCCBEBB) avec la mention « Cazier » pour confirmer la réservation et cela **pour le 5 septembre au plus tard**.

Seules les inscriptions confirmées par le versement seront prises en considération.

Renseignement : Vanden Broeck Alphonse 0495/34 09 28.

Hainaut occidental

Horaire d'été

Du 3 juillet au vendredi 25 août 2017 inclus, nos locaux sis place Verte 15 à Tournai seront accessibles :

- **de 8h à 15h** du lundi au jeudi,
- **de 8h à 12h** le vendredi.

Avant tout déplacement, veuillez prendre contact au 069/22 61 51 afin de savoir si votre responsable de secteur est présent.

Huy

Horaire d'été

Durant les vacances d'été, nos bureaux seront fermés du **31 juillet au 15 août 2017 inclus**.

Bonnes vacances à toutes et à tous



On a toujours raison de lutter !

Il y a un an, lors de son Congrès statutaire, l'IRW-CGSP faisait preuve de lucidité en lançant, à l'unanimité, un mot d'ordre de grève illimitée dans l'ensemble des services publics en Wallonie.

À cette occasion, l'IRW-CGSP voulait servir d'aiguillon en faisant le pari d'entraîner de nombreux autres Camarades dans son opposition au Gouvernement fédéral. Pourtant, s'il faut constater que la solidarité s'est bel et bien exprimée en paroles, elle ne s'est que trop rarement traduite en actes. Ce combat, nous l'avons mené seuls !

Certains ont critiqué la stratégie, d'autres le timing. Peut-être ont-ils raison sur certains points. Rien n'est jamais parfait. Mais ce que nous savons, c'est que l'on trouve toujours de bonnes raisons pour ne pas bouger, pour laisser faire le travail aux autres. Il y a toujours une excuse pour remettre à demain ce qui, pourtant, devrait être fait sans plus attendre.

Un an plus tard, peut-on donner tort à celles et ceux qui ont répondu avec enthousiasme à l'appel de l'IRW-CGSP ?

Pour nous la réponse est sans équivoque : NON !

Bien au contraire, l'histoire apporte la preuve que c'est eux qui avaient raison.

Nous avons raison de vouloir instaurer un rapport de force pour faire barrage aux régressions sociales.

Raison de montrer que, dans ce pays, certains font le choix de ne pas baisser les bras et de lever le poing.

Raison de vouloir être des exemples à suivre.

Raison d'être de ceux qui osent dire « NON » quand tout les pousse à courber l'échine et à être des victimes consentantes.

Raison car aujourd'hui, il nous faut faire le constat amer que ce Gouvernement poursuit, inlassablement, méthodiquement, la destruction de notre modèle social, la mise à sac de nos droits les plus fondamentaux.

En un an, nous avons subi une loi modifiant dangereusement le financement de notre Sécurité sociale, l'augmentation significative du prix de certains médicaments, la remise en cause du droit des femmes de disposer de leur corps, une politique odieuse à l'égard des réfugiés et des sans-papiers, le détricotage des pensions des agents du service public (préalable nécessaire à une diminution des pensions du privé !), des tentatives de musellement des organisations syndicales au travers de l'instauration d'un service minimum...

La liste pourrait encore être étendue et elle n'appelle qu'une question : qu'attendons-nous encore pour réagir ?

Il n'y a pas de combats inutiles, celui du printemps 2016 a permis de faire la preuve qu'une contestation d'envergure est possible. Mais, et c'est aussi une des leçons de 2016, ce mouvement doit être soigneusement préparé afin de laisser le temps à l'ensemble des Camarades d'être prêts au bon moment.

Afin que nos revendications et objectifs soient clairs et unanimement partagés.

Cela implique un travail important au sein de nos différentes instances pour mettre en avant ce qui nous unit, pour faire fi de nos différences.

La CGSP est prête pour repartir au combat car ne rien faire n'est pas et ne sera jamais notre option !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

Réforme des allocations familiales : la nécessité du maintien d'une caisse publique

Le gouvernement wallon a mis un point final à son projet de réforme des allocations familiales : la naissance de chaque enfant à partir du 1^{er} janvier 2019 donnera droit à un montant de base de 155 euros par mois jusqu'à l'âge de 18 ans, et de 165 euros pour les 18-24 ans. Des suppléments sociaux liés aux revenus s'ajouteront à ces montants.

Fondé dans l'entre-deux-guerres, le système actuel accorde des montants progressifs selon le rang de l'enfant : 93,93 euros pour le premier, 173,80 pour le deuxième et 259,49 pour le troisième et les suivants.

Cependant, la 6^e réforme de l'État a défédéralisé les allocations familiales. Cela permet aux entités fédérées de faire d'autres choix d'organisation afin, notamment de mieux prendre en compte les nouvelles réalités familiales.

Pour rappel, ce transfert de compétences vers la Région est extrêmement important tant du point de vue budgétaire que social. En effet, il s'agit d'un budget de près de 2,2 milliards € soit 17 % du budget wallon et cela touche plus de 900 000 enfants.

Les entités fédérées qui ont hérité de cette matière ont opté pour un montant de base égal pour chaque enfant. Le gouvernement flamand s'est accordé sur 160 euros, la Communauté germanophone sur 151 euros. Bruxelles n'a pas encore tranché.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le financement est assuré par les entités fédérées. Mais suite à un protocole de collaboration courant jusque fin 2019, les caisses d'allocations familiales existantes continuent à payer les prestations familiales pour compte des entités fédérées.

Le nouveau système wallon

Le nouveau système wallon d'allocations familiales entrera en vigueur pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 2019. Pour ceux nés avant cette date, le régime actuel restera d'application. Il s'éteindra progressivement, jusqu'en 2043.

Le principal changement est l'égalité du montant de base entre chaque enfant, quel que soit son rang dans la famille. Ainsi, chaque enfant né à partir du 1^{er} janvier 2019 aura droit à un montant de base fixe mensuel de 155 euros. Ce montant sera porté à 165 euros pour les enfants de 18 à 24 ans. Il s'agit de tenir compte de la hausse des coûts liés aux enfants de plus de 18 ans.

Circuit de paiement

Dans le cadre de la 6^e réforme de l'État, la fusion des trois anciens régimes professionnels¹ a été réalisée, en harmoni-

sant au maximum les législations et en utilisant les mêmes circuits de paiement.

Les opérateurs du régime salarié (caisse publique et caisses privées) ont repris les dossiers du régime indépendant, et les allocations familiales du secteur public et des prestations familiales garanties sont gérées par la caisse publique (Famifed). À noter qu'il existait une autre caisse publique, l'Office des régimes particuliers de sécurité sociale (ORPSS), dont la fusion avec Famifed s'est terminée au 1^{er} janvier 2017.

À cette date, les opérateurs sont au nombre de 12 : 1 caisse publique (Famifed) et 11 caisses privées. Les 11 caisses d'allocations familiales privées sont constituées en asbl. D'ici quelques années, le gouvernement wallon envisage de passer de 11 à 4 caisses privées, en concertation avec l'association des caisses et avec les autres entités fédérées. Un groupe de travail relatif à l'agrément des caisses est mis en place au sein du Comité de la Branche « Familles » de l'AViQ². L'IRW-CGSP, tout comme la FGTV wallonne, plaide pour que les caisses privées ne puissent pas se constituer sous une forme juridique exclusivement commerciale.

L'allocataire bénéficiaire

Actuellement, la caisse d'allocations familiales est déterminée en fonction de l'employeur, ou du dernier employeur, de la personne qui ouvre le droit aux allocations.

Dans le nouveau système, le choix de la caisse appartiendra à la personne qui élève l'enfant allocataire.

Cette liberté de choix entraînera la suppression de l'affiliation automatique de l'allocataire en lien avec son statut socioprofessionnel. Un gel des mutations éventuelles est prévu pendant un an ou deux. La régionalisation des allocations familiales implique ainsi une profonde modification du régime des allocations familiales puisque le choix de l'employeur sera remplacé par un choix de l'allocataire.

La création d'une caisse publique indépendante

La Wallonie a donc fait le choix de poursuivre un modèle mixte d'opérateurs : une caisse publique et un nombre limité de caisses privées. Famifed est aujourd'hui à la fois opérateur et régulateur. Elle contrôle les caisses privées. Demain,

avec un basculement vers le choix de l'allocataire, et la concurrence accrue qu'il engendre, **le gouvernement wallon a décidé de scinder le rôle d'opérateur et de régulateur**, considérant qu'il fallait mettre la caisse publique dans un climat de concurrence équitable avec les caisses privées. Cette scission permet selon lui de maintenir la crédibilité du régulateur et de respecter le principe d'égalité entre les caisses associatives et publique pour les contrôles opérés.

Ainsi, le rôle de régulateur sera exercé par la Branche « Familles » de l'AViQ. Quant à la caisse publique, elle sera dotée d'un statut juridique propre en dehors de l'AViQ (un OIP sur le modèle d'un organisme de type 2). Le gouvernement wallon affirme que cette personnalité juridique distincte va permettre à la caisse publique de faire valoir ses atouts de manière dynamique dans le cadre concurrentiel des affiliations. Il assure que peu de familles affiliées à la caisse publique la quitteront, sauf si elles trouvent dans les caisses privées une meilleure information mise à leur disposition ou une meilleure accessibilité, tels que les heures d'ouverture au public, l'accès à leur dossier électronique...

Le gouvernement wallon exclut donc la création d'un service à gestion séparée au sein de l'AViQ qui ne permettrait pas, selon son analyse, de séparer le rôle de contrôleur du rôle d'opérateur, puisqu'ils seraient, dans ce cas, logés tous deux dans une entité juridique unique.

Maintien du service public !

Avec la FGTB wallonne, nous ne sommes pas favorables à la séparation du régulateur avec la caisse publique. Pourquoi ? Actuellement, Famifed paie près d'un tiers des dossiers d'allocations familiales en Wallonie. Elle assure un service public, en toute neutralité. Pour garantir le maintien de ce service public et de son rôle social, la caisse publique devra être dotée de moyens suffisants. Elle devra disposer de services performants tels que la logistique, les ressources humaines, la communication, le service juridique, mais aussi l'informatique.

Pour éviter le dédoublement des services supports et le surcoût budgétaire lié à la séparation du régulateur (AViQ) avec la caisse publique, le gouvernement wallon propose des synergies entre l'AViQ et la caisse publique. La FGTB wallonne considère qu'il aurait été plus efficace et moins



coûteux de maintenir la caisse publique au sein de l'AViQ, plutôt que de les séparer pour être contraint, dans un second temps, de rétablir les liens entre elles.

Cette complexification réduit les moyens propres de la caisse publique et risque de freiner son déploiement dans la concurrence avec les caisses privées. Contrairement au gouvernement wallon qui se veut rassurant sur l'avenir de la caisse publique, la FGTB wallonne tire en conséquence la sonnette d'alarme sur la viabilité à long terme de la caisse publique.

Nous exigeons également du Gouvernement wallon qu'il mette tout en œuvre pour que la caisse publique soit opérationnelle au plus tard dès le moment où les familles devront opérer leur choix. Il serait en effet inacceptable que les choix faits par le Gouvernement wallon, du fait des lenteurs et tergiversations qu'ils occasionnent, privent les familles wallonnes d'un accès à une caisse de service public.

1. Jusqu'au 30 juin 2014, la Belgique connaissait quatre régimes d'allocations familiales : celui des travailleurs salariés, de ceux du secteur public et celui des travailleurs indépendants. Il en existe un quatrième qui est celui des prestations familiales garanties dont bénéficient les familles les plus précarisées.
2. L'Agence pour une Vie de Qualité a été créée en décembre 2015 suite à la 6e Réforme de l'État qui a transféré aux Régions de nombreuses compétences en matière de Santé et d'Action sociale. La Wallonie a ainsi mis sur pied un Organisme d'intérêt public (OIP) autonome gérant les compétences de la santé, du bien-être, de l'accompagnement des personnes âgées, du handicap et des allocations familiales.

Semestre européen - Des recommandations spécifiques

Le 22 mai 2017, la Commission européenne a publié ses « recommandations spécifiques par pays » dans le cadre du « Semestre européen ». Les différentes étapes de ce semestre aboutissent à un suivi annuel des politiques budgétaires nationales des États membres de la zone euro, et à une réorientation de ces dernières lorsqu'elles sont évaluées hors du cadre des objectifs budgétaires arbitrairement imposés par les institutions européennes.

Les recommandations spécifiques par pays sont une étape commune à 3 procédures européennes différentes, à savoir :

- la stratégie **UE2020** (objectifs par rapport à l'augmentation du taux d'emploi, la R&D, le climat, l'enseignement et la pauvreté) ;
- la procédure relative aux déséquilibres macroéconomiques. Les recommandations dans le cadre de cette procédure sont contraignantes et assorties de sanctions (amendes) si un déséquilibre excessif a été constaté dans un État membre déterminé. Pour la Belgique, ce n'est pas le cas ;
- procédure **concernant les déficits budgétaires excessifs** (EDP). Cette procédure vise à prévenir les déficits budgétaires supérieurs à 3 %. Dans cette procédure, on distingue une phase de surveillance (la phase préventive) et une phase de sanctions (la phase corrective). Depuis 2015, la Belgique se trouve dans la phase préventive.

Ainsi, la Belgique se voit enjoindre à :

- « faire un "effort budgétaire substantiel" en 2018. La Belgique devrait procéder à un ajustement supplémentaire pour atteindre son objectif budgétaire à moyen terme consistant en une position budgétaire à l'équilibre en termes structurels » ;
- mettre en œuvre des mesures d'économies sur l'appareil de l'État pour pouvoir investir dans l'infrastructure, notamment au niveau des transports et de l'enseignement.

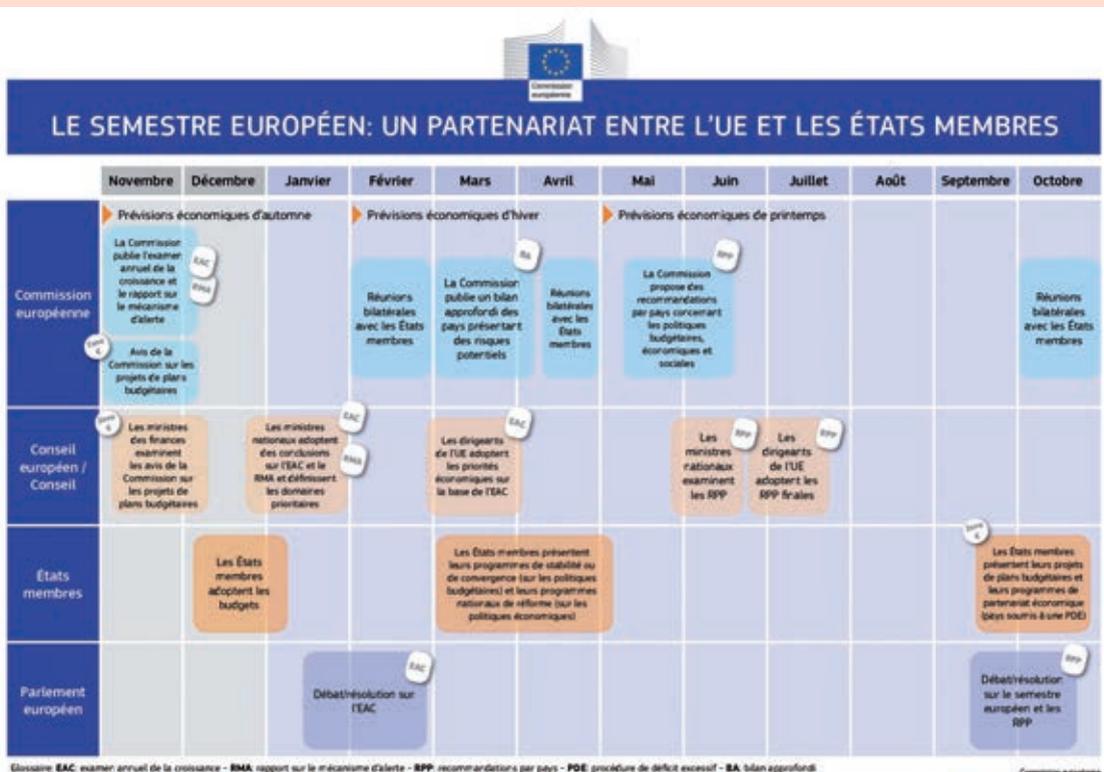
La Belgique est mise sous pression pour continuer à appliquer des mesures d'économies, notamment par rapport au critère de la dette (maximum 60 % du PIB). La Commission reconnaît la nécessité d'investissements conséquents dans l'infrastructure, mais comment concilier cette recommandation d'investir avec la recommandation de continuer à économiser ? Ceci ne serait dès lors

possible que via un démantèlement de l'appareil d'État, et une libéralisation accélérée des services publics ;

- garantir un meilleur accès à l'enseignement, à la formation et au marché du travail pour les personnes issues de l'immigration ;
- réaliser des investissements dans l'économie de connaissance. Et diminuer les « barrières administratives et réglementaires » et les « coûts salariaux élevés » qui seraient « un frein à la compétitivité ». La Belgique doit effectivement innover, mais il n'y a aucune mesure qui incite les entreprises à le faire. Par ailleurs, pointer les « coûts salariaux et les règles administratives » est un appel à démantibuler encore davantage les mesures de prévention et protection au travail ainsi que la législation du travail et l'indexation des salaires. La Commission appelle à nouveau à des investissements supplémentaires dans l'infrastructure publique, ... (suite page 7)

Pour le moment, aucune recommandation à l'égard de notre pays n'est directement contraignante.

Néanmoins, ces recommandations constituent un assaut supplémentaire dans le sens de la ligne idéologique austéritaire adoptée par les institutions européennes depuis le début de la crise, et elles fournissent un alibi en or aux gouvernements de droite désireux d'imposer des restrictions budgétaires aux dépens des services publics, de la sécurité sociale, et des droits des travailleurs.



mais comment concilier ces investissements avec les mesures d'économies qui sont imposées ?

Par ailleurs, dans le rapport relatif à l'année 2016, la **Commission souligne que la Belgique a « accompli certains progrès » dans la mise en œuvre des recommandations, notamment dans les domaines de :** la réforme du système fiscal ; la réforme de la loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et la sauvegarde de la compétitivité, « visant à préserver la modération salariale et la réduction de l'écart en matière de coûts salariaux avec les pays limitrophes » ; du « fonctionnement du marché du travail, notamment en termes d'activation et de réforme du système d'enseignement et de formation professionnels ; du « relèvement de l'âge de départ à la retraite et des nouvelles restrictions imposées au régime subventionné de retraite anticipée » ; de la suspension temporaire de l'indexation salariale et la diminution du nombre d'emplois dans le secteur public.

La Commission, tout en déplorant un taux de pauvreté élevé et une stagnation des inégalités de revenus, qualifie de « progrès substantiels » les assauts du gouvernement Michel sur les salaires, les retraites, l'index et sur toute dépense publique d'ordre social.

Ces quelques lignes montrent à quel point la politique prônée par la Commission, bien que cette dernière se targue de mettre en avant un « pilier social européen » (cf. *Tribune* de mai 2017), va à l'encontre totale des droits des travailleurs et d'une réelle relance de l'économie par la stimulation de la demande et de l'investissement public.

À nous, citoyens, travailleurs, de faire montre de fermeté quant à notre refus d'une telle « chronique d'une déconfiture annoncée ». La pression du monde du travail ne peut faillir et ce, tant au niveau national qu'au niveau européen.

Une nouvelle attaque contre les plus faibles

Le gouvernement veut supprimer le régime de pension pour inaptitude physique et réorienter les agents statutaires malades pour une longue durée vers l'assurance maladie.

Qu'est-ce qui changerait ?

- Suppression du capital de jours de maladie
- À charge de l'employeur :
 - un salaire garanti à 100 % pendant 30 jours,
 - du 31^e jour au 12^e mois, 60 % d'un salaire plafonné,
 - à la fin du 12^e mois, (dépendant de la situation familiale) 40-50-65 % du salaire plafonné.

Arguments avancés

- Responsabilisation accrue des employeurs
- Meilleures possibilités de réinsertion
- Droits supplémentaires pour la pension
- Meilleures conditions pour le travailleur malade

Qu'en est-il maintenant ?

Le fonctionnaire malade de longue durée ne pourrait plus prétendre à une pension pour inaptitude physique et risquerait de voir son revenu de remplacement être largement inférieur à sa pension.

Tenant compte également du fait que la situation familiale est prise en compte afin de déterminer le pourcentage de l'indemnité octroyée à partir de la fin du 12^e mois, ce phénomène s'accroîtrait.

Comment croire que l'employeur serait plus responsable ?

Nous savons tous qu'il existe déjà dans tous les pouvoirs publics des cellules de réaffectation ; cellules dont le pourcentage de réussite est dérisoire.

Confier cette réinsertion à un autre organisme induira-t-il un meilleur résultat ? Pourra-t-on réinsérer un agent statutaire dans le privé avec un risque de lui faire perdre sa qualité d'agent statutaire ?

Les employeurs, déchargés d'une partie, voire de la totalité du coût salarial, seront-ils encore concernés par leur responsabilité ? J'en doute très fort. Au contraire, les employeurs risquent de se désintéresser totalement du problème puisqu'il serait géré par un organisme assureur qui pourrait réinsérer l'agent statutaire dans un autre service public voire dans le privé et ainsi en être totalement libérés.

Ce projet est une attaque de plus contre les statutaires de la fonction publique. Il attaque les plus faibles, ceux qui, marqués par le travail, ne peuvent plus assumer leur fonction ou toute autre fonction.

La mise à la pension pour inaptitude physique n'est pas une décision individuelle mais bien imposée par un organisme indépendant sur base d'un dossier médical.

Ce système sera-t-il avantageux pour l'employeur ?

Oui à première vue, puisqu'il ne supporterait plus la charge financière pour les agents absents pour cause de maladie, cela peut paraître attractif.

Cependant, le projet sur la table prévoit l'instauration d'une cotisation spéciale destinée à couvrir ce risque et ce sur l'ensemble de la masse salariale des statutaires.

Vous comprendrez qu'en lieu et place de supporter le coût inhérent aux seuls agents absents, devoir payer une cotisation en plus va réjouir les employeurs. En auront-ils la capacité financière !!!

En tout cas, la CGSP sera très attentive à ce dossier.

André MORDANT, la promotion du service public chevillée au corps !

C'est avec une profonde tristesse que nous apprenons le décès, ce 2 juin, du Camarade André Mordant à l'âge de 70 ans. Nous adressons à toute sa famille et à ses proches nos condoléances émues.

André est de ceux dont on n'oublie jamais la rencontre ! Sa poignée de main, son accueil au sourire complice en disaient long : il connaissait la valeur des rapports entre les êtres humains. Né le 11 août 1946 à Liège au sein d'une famille de 8 enfants, il apprend très tôt que la vie n'est pas donnée. Enfant, au charbonnage du carrefour Fontainebleau, il joue sur le terril. Il comprend là que chaque morceau de charbon, chaque « gaillette » pour reprendre un mot qu'il utilisait, est la sueur d'un travailleur. Il comprend que ses mains d'enfant qui jouent ont une histoire qui le relie à toutes ces mains sur la pioche. Le respect du travail fuse en lui tout autant qu'un irrépressible sentiment de révolte face au sort de la classe ouvrière malmenée et méprisée. Il ne se départira plus jamais de ce double sentiment.

Ses racines sont là, il le sait. Elles plongent profondément dans ce terreau de culture française faite de résistance, d'échos d'émeutes dans le faubourg Saint-Antoine, de chants sur la barricade de la Butte aux Cailles, de placards où, sous la somptueuse devise de la République, s'étale la Déclaration des Droits de l'Homme. Les sans-noms, les sans-grades sont ses frères, il est la gueule noire, le canut qu'immortalise Aristide Bruant et qu'il aimait tant chanter.

André deviendra ouvrier cuisinier. Que peut un cuisinier dans la course du monde ? L'amour des choses bien faites se cristallise. Il est engagé à l'assistance publique de Liège et travaille au sein de l'hôpital. Il y côtoie la souffrance et la maladie. C'est une leçon de dignité et pour la défendre, il pose sa candidature aux élections sociales et est élu en 1975. Pour l'avoir vécu lui-même, il sait combien les services publics sont un élément d'intégration, des outils démocratiques aux mains de la collectivité pour gérer ses besoins essentiels, une exigence en faveur d'une société plus juste. Pourtant, déjà ils sont maltraités. À Liège, en 1983, la Ville n'a pas payé son personnel durant quatre mois. André Mordant est aux premières lignes des grèves. De cette période dure, il garde une grande aptitude à convaincre et à argumenter, ainsi que ses qualités de tribun.

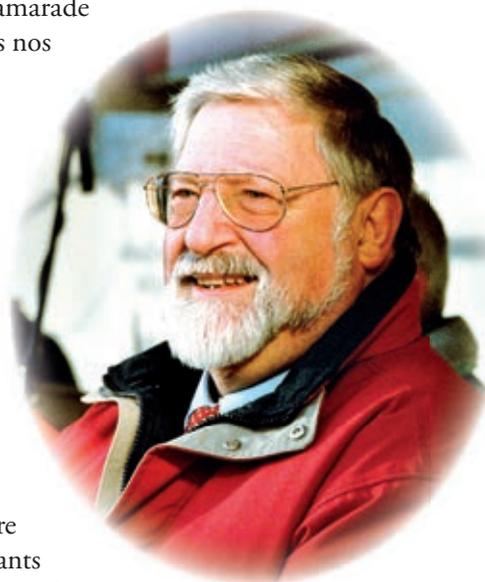
Les responsabilités s'enchaînent. Après avoir été élu Secrétaire régional du secteur ALR, il devient en 1991 Secrétaire général de l'Interrégionale wallonne de la CGSP. En 2002, il est élu Secrétaire général de la FGTB et président de la FGTB wallonne. Il deviendra président de la FGTB fédérale en 2004, jusqu'à sa pension en 2006. C'était un travailleur acharné, rigoureux. Un orateur qui parlait avec ses tripes et dont la seule présence à une réunion suffisait pour que les Camarades décident d'y assister. Un tribun qui n'avait pas honte d'avoir les larmes aux yeux lorsque, à une tribune, il évoquait la répression odieuse des mineurs anglais et notre nécessaire devoir de solidarité envers eux.

Liégeois ouvert sur le monde, son attachement régionaliste, souci de plus de cohérence pour le citoyen, va de pair avec la défense de la loyauté fédérale, notamment en faveur d'une sécurité sociale forte et unitaire.

André a démontré combien le syndicalisme, et tout particulièrement de service public, est un acteur essentiel de la vie sociale et économique. À ceux qui l'accusaient, fin des années 90, d'arrière-garde en luttant contre les privatisations, il répond par la revendication, tout à fait innovante à ce moment, de la réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire. À ceux qui prétendaient que le syndicat est une affaire d'hommes, il fait changer les statuts de la CGSP, et ensuite de la FGTB, en créant les Bureaux des Femmes et en initiant la Charte du gendermainstreaming. Avec une vision précise des enjeux, il sera parmi les premiers à dénoncer une mondialisation injuste qui prend les formes monstrueuses de l'AMI, de l'OMC, du NTM, de l'AGCS ou de la Directive Bolkestein.

Pour André, une gifle infligée à un travailleur était une violence faite contre l'ensemble du monde du travail. Que ce travailleur soit en Belgique, en France ou en Chine cela n'avait pas d'importance.

Pour lui, la solidarité n'était pas un vain mot. Nous n'oublierons jamais l'Homme qu'il était et poursuivrons son combat !





Carte rouge

La proposition de re-nationaliser le rail britannique a été accueillie avec sarcasmes. De même d'ailleurs que Corbyn, son défenseur. Contre toute attente, Corbyn s'en est bien sorti aux élections et il semble se dégager un large consensus en faveur d'une entreprise ferroviaire publique performante.

Du côté belge, en revanche, le gouvernement continue de frapper sur le même clou rouillé : sous-financement, économies et pression en permanence pour la privatisation de nos transports publics. Avec, pour conséquence, des prix du billet de train en hausse, des usagers, des travailleurs et entreprises en situation de grande frustration. Vient s'ajouter à cela le fait que, sous peu, le personnel qui est le mieux placé pour s'apercevoir de la mauvaise tournure que prend la politique, aura plus de difficultés à s'y opposer.

En effet, le gouvernement a concocté un projet de loi qu'il entend soumettre cet été à l'approbation du Parlement. Ce texte est présenté comme étant une version allégée (light) de ce qu'il est convenu d'appeler le service minimum puisqu'il ne prévoit pas la moindre réquisition de Cheminots. À la lecture du texte, cependant, on ne retrouve que peu ou pas de « light ».

Si ce projet de loi se concrétise, chaque travailleur « essentiel » aura à signaler, au plus tard quatre jours avant l'action, s'il fera grève ou non, sous peine de sanctions. On devine aisément que les dirigeants feront rapidement pression sur les cheminots pour les empêcher de faire grève.

C'est, toutefois, dans le tout dernier paragraphe que le poison se distille : en disposant que « *les membres du personnel ne peuvent pas limiter l'utilisation de l'outil et de l'infrastructure* », on exclut toute forme d'action. Ne sont plus guère autorisées que des actions purement symboliques qui ne gênent pas l'employeur.

Les trois arguments essentiels prennent exclusivement en compte l'intérêt du gouvernement et de l'employeur et sont contestables d'un point de vue juridique.

Depuis la ratification par la Belgique de la Charte Sociale Européenne Révisée en 1996, le principe de la continuité du service rendu ne prime pas sur le droit à l'action collective. Par ailleurs, la libre circulation des personnes a trait à l'accès au territoire et au marché du travail, mais est à dissocier totalement de la possibilité de prendre le train. Enfin, il existerait un droit au travail et à la mobilité. Le gouvernement garantit-il bien ces droits lui-même ? Droit à la mobilité : des trains bondés, des bus qui ne passent pas, des trams qui se font rares à certaines heures, des routes qui se dégradent... Droit au travail ? Interrogez les travail-

leurs de Ford, ING ou dans les PME en restructuration et demandez-leur ce qu'ils en pensent !

En revanche, sur les principes du droit international qu'il prétend pourtant respecter, le gouvernement ne dit mot. Celui-ci n'autorise la limitation drastique du droit de grève que si la vie, la santé ou l'intégrité physique de la population sont en danger. Or, le secteur du transport n'est pas dans ce cas de figure. De plus, la jurisprudence internationale refuse que le fait de faire grève conduise à d'autres « sanctions » que celle de non-paiement du salaire.

Nonobstant les accents triomphalistes, il y a fort à parier que ce projet de loi ne sera pas facile à mettre en œuvre et qu'il risque de conduire à des situations périlleuses et dangereuses pour la sécurité tant des travailleurs que des usagers (des trains bondés avec un minimum de personnel...). C'est d'ailleurs la raison pour laquelle les associations de voyageurs sont loin d'être enthousiastes.

Mais, pour le gouvernement pas de problème. À ses yeux, chaque crise est une opportunité. Lors de la prochaine grève du rail, à l'issue chaotique, il se trouvera suffisamment de voix pour affirmer que cette loi ne suffit pas. D'ailleurs, qui peut garantir que ce durcissement de la réglementation se limitera au rail ? En effet, pourquoi l'obligation individuelle d'information et l'interdiction de limiter l'utilisation de l'outil et de l'infrastructure seraient-elles l'apanage exclusif des travailleurs du rail ? Il suffit d'un clic pour remplacer la SNCB et INFRABEL par n'importe quelle autre entreprise publique ou privée.

Tous les usagers pestent évidemment quand un train est supprimé ou en retard à cause des multiples raisons. La cause sous-jacente n'est pas le personnel mais le fait que le personnel doit se débrouiller avec (souvent sans) les moyens du bord. Lorsque nous interpellons le gouvernement pour dénoncer ce manque de moyens, celui-ci est aux abonnés absents.

Le droit fondamental à l'action collective est le seul qui permette à des travailleurs de combattre concrètement la domination économique de l'employeur et du gouvernement. Comme l'affirment des instances internationales, sans action collective, la concertation collective est vidée de sa substance. Écorner ces droits, c'est écorner la démocratie.

Plutôt que de traiter les symptômes, nos politiques feraient mieux de s'attaquer aux racines du mécontentement. En déployant une politique d'investissement dans les transports publics qui garantisse ni plus ni moins la ponctualité des trains. Nos politiques devraient à coup sûr trouver des alliés, tant du côté des usagers qu'après des travailleurs.

Michel ABDISSI, Président

SOUS COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

Compte rendu succinct de la réunion extraordinaire du 31 mai 2017

Cette réunion spéciale comportait un ordre du jour limité :

1. Inaptitude professionnelle aux fonctions normales.
2. Règlement général relatif aux agents inaptes pour raisons de santé.
3. Assurance groupe pour les membres du personnel non statutaires de rang III.

1) Assurance groupe pour les membres du personnel non statutaires de rang III

Les Comités de Direction d'Infrabel et de la SNCB et le Directeur général de HR-Rail proposent d'octroyer une assurance groupe de 3 % à tous les rangs III non statutaires recrutés à partir de 2018 (date à déterminer ultérieurement), ainsi qu'aux membres du personnel non statutaires du même rang inscrits sur le payroll des 3 entreprises à la même date.

Nous intervenons pour dénoncer, avec force, cette proposition qui concerne environ 450 agents et donc, le coût est particulièrement prohibitif : ± 900 000 € !

Nous trouvons scandaleux de formuler une telle proposition alors que les 32 000 cheminots doivent subir les conséquences des mesures d'économies et les efforts de productivité qui en découlent.

Ce dossier requiert la majorité des 2/3 à la CPN et nous insistons pour préciser que la CGSP Cheminots ne marquera pas son accord à ce sujet.

2) Inaptitude professionnelle aux fonctions normales

HR-Rail présente un document qui propose les mêmes principes que ceux suggérés lors de précédentes SCPN.

Toutefois, il comporte quelques modifications telles la période d'essai qui passe de 6 mois à 12 mois et l'avancement tenu en instance qui serait accordé rétroactivement.

Après échanges de vues, HR-Rail propose de mettre en place une commission d'appel au sujet des situations reprises au point 3. De plus, HR-Rail devrait proposer un incitent financier qui viserait à limiter la perte de salaire.

Nous prenons acte de ces propositions et n'approuvons pas le document.

3) Règlement général relatif aux agents inaptes pour raisons de santé

L'actuel règlement général relatif aux agents inaptes pour raisons de santé a été publié par l'avis 98P du 17 août 1970 et a depuis lors été adapté à de nombreuses reprises. Par ailleurs, une actualisation et une simplification des dispositions qu'il contient s'imposent selon HR-Rail.

HR-Rail propose donc de rassembler l'ensemble des dispositions réglementaires relatives aux agents inaptes pour raisons de santé dans un nouveau RGPS – Fascicule 575.

Nous intervenons pour souligner que nous ne pouvons accepter un document qui revoit fondamentalement les principes du RGPS 575.

De plus, nous ne pouvons pas cautionner une proposition qui sacrifie le complément de reclassement.

Après de longs échanges de vues, le document n'est pas approuvé et sera inscrit à l'ordre du jour de la SCPN du 5 juillet.

Nous restons à votre disposition pour toute info complémentaire.

Prochaine réunion le 7 juin 2017.

Pierre Lejeune – Filip Peers
Secrétaires nationaux

SOUS COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

Compte rendu de la réunion du 7 juin 2017

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

- de l'arrêt de la Cour constitutionnelle qui suspend la loi du 3 août 2016 et ses conséquences sur le déroulement des élections sociales ;

- de la liste des grades qui seront concernés par la mise en place de la loi sur la continuité du service ;

- des propositions tardives de mesures disciplinaires (P88) introduites dans le cadre des actions syndicales ;

- des conditions d'accès au grade de coordinateur technique à B-TC qui devraient être étendues aux ouvriers chefs d'équipe.

Le président répond :

- que le service juridique d'HR-Rail est chargé de rédiger un mémoire en réponse à l'arrêt de la Cour constitutionnelle.

Cet arrêt suspend, d'une part, la limitation de l'exercice du droit de grève aux seules organisations reconnues et représentatives et, d'autre part, la limitation de la participation aux élections aux seules mêmes organisations.

Un arrêt d'annulation devrait être confirmé au cours des 3 prochains mois. Ensuite, une initiative législative correctrice devrait être prise par le Cabinet Bellot.

À ce jour, HR-Rail confirme l'organisation des élections sociales pour 2018.

- en ce qui concerne la fixation de la liste des grades qui seront définis comme nécessaires à la mise en place d'un service de continuité, le Président précise qu'il s'agit d'une attribution dévolue aux seules entreprises, en dehors des organes du dialogue social, une information sera communiquée au Comité de Pilotage ;
- que HR-Rail examine la problématique de l'introduction tardive des P88 et qu'une réponse sera transmise aux organisations syndicales la semaine prochaine ;
- que la question de l'accès au grade de coordinateur technique sera examinée par la SNCB.

Ordre du jour

1) Approbation des PV n° 1172 et 1173

Nous formulons quelques remarques, notamment au sujet de l'exode des conducteurs de train. La SNCB confirme qu'elle est occupée à réaliser une analyse et viendra à la SCPN avec plus d'infos.

Au sujet de l'incident de Deinze, nous souhaitons savoir qui peut décider de supprimer un train bondé ? La SNCB explique que la responsabilité est partagée entre l'accompagnateur de train et le rdv. Dans certains cas l'accompagnateur de train peut décider de supprimer un train. Nous intervenons pour souligner que supprimer un train archibondé fait peser une lourde responsabilité sur les épaules des accompagnateurs de train. Nous demandons que cette notion de responsabilité partagée soit communiquée aux agents. Le PV n° 1172 est ensuite approuvé.

Étant donné la réception tardive du PV n° 1173, nous demandons que son approbation soit reportée à la prochaine réunion.

2) Modification des conditions d'accès au grade de commis d'exploitation

Les conditions d'accès actuelles au grade de commis d'exploitation prévoient que ce grade est notamment accessible :

- aux lauréats des épreuves donnant accès aux grades de sous-chef de gare adjoint « cargo » ou « voyageurs », de sous-chef de gare « cargo » ou « voyageurs » et de sous-chef de gare principal « cargo » ou « voyageurs », organisées en vertu des dispositions réglementaires relatives à ces grades et non régularisés dans un de ces grades pour cause d'échec à l'issue de la formation professionnelle de leur spécialité ou à l'initiation locale ;
- sur demande, aux commis aux écritures, commis-comptables, commis-dactylographes et commis de factage.

La SNCB ne souhaite plus maintenir ces modes d'accès. Par conséquent, HR-Rail propose de les supprimer. Nous intervenons pour demander à connaître le nombre d'agents potentiellement concernés et la portée de cette proposition dans le cadre de la réutilisation du personnel.

De plus, nous intervenons au sujet des sous-chefs de gare « voyageur » qui ratent leur formation, ils peuvent actuellement être repêchés comme commis d'exploitation. L'avis élimine cette possibilité.

Nous demandons que la SNCB propose des solutions alternatives pour repêcher ces agents ayant échoué.

Nous refusons le document.

3) Document d'information - Enquête fédérale Déplacement domicile-lieu de travail

Plan de déplacement d'entreprise de la Région Bruxelles-Capitale

En exécution de la loi-programme de 2003 et de ses arrêtés d'exécution concernant le diagnostic fédéral domicile - lieu de travail, l'arrêté du Gouvernement de la Région Bruxelles-Capitale du 7 avril 2011 et de l'ordonnance du Gouvernement de la Région Bruxelles-Capitale du 15 mai 2014 concernant le plan de déplacement d'entreprise, les Chemins de fer belges sont tenus d'organiser une consultation concernant les déplacements entre le domicile et lieu de travail des agents et du personnel externe occupé au moins à 50 % du temps dans les sites des Chemins de fer belges (Situation au 30 juin 2017).

Ces deux obligations ne sont pas identiques. L'obligation fédérale (SPF Mobilité et Transport) ne concerne que les trajets domicile-lieu de travail (via une enquête), l'accessibilité et les mesures déjà prises. Par conséquent, seules ces données sont collectées (diagnostic). Les organes de consultation compétents doivent être également informés et un avis sur le diagnostic doit être émis. L'obligation régionale (Région Bruxelles-Capitale) de rédiger un plan de déplacement d'entreprise comprend, en outre les données demandées au niveau fédéral, une analyse des déplacements des visiteurs et des fournisseurs ainsi qu'un plan d'action avec l'introduction de mesures contraignantes.

L'outil informatique mis à disposition par la Région Bruxelles-Capitale sera utilisé pour la réalisation de l'enquête.

Nous prenons acte de ce document d'information. Nous rappelons notre demande d'une indemnité « vélo » pour les Cheminots qui viennent à bicyclette au travail. La direction répond qu'elle fera prochainement une proposition à ce propos.

Les résultats de l'enquête seront disponibles vers la fin 2017 et seront discutés paritairement.

4) Échec à l'épreuve publique d'agent de maintenance spécialisé (voies) – Inscription à la liste des candidats au grade d'agent de maintenance (voies)

Les dispositions réglementaires du RGPS – Fascicule 501 – Titre III – Partie III prévoient que l'agent de maintenance spécialisé (voies) 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 maintenance (voies) dans les conditions prévues au règlement pour la dévolution de cet emploi.

Outre cette possibilité, HR-Rail propose de créer une passerelle descendante permettant aux candidats qui échouent à une épreuve publique donnant accès au grade d'agent de maintenance spécialisé (voies) d'être inscrits à la liste des lauréats pour le grade d'agent de maintenance (voies) sous certaines conditions.

Nous insistons afin que la filière AMV reste accessible via une épreuve professionnelle afin de permettre aux non-qualifiés d'accéder à un emploi au sein des Chemins de fer. Dans cette perspective, il nous semble plus opportun de recruter prioritairement des AMV qui viendront ensuite alimenter le grade d'AMS par la filière interne ?

Infrabel répond que des épreuves passerelles d'AMV vers AMS ainsi que des épreuves professionnelles d'AMV continueront à être organisées à l'avenir.

Le document est approuvé.

5) Convention collective sur l'emploi du personnel non statutaire aux Chemins de fer belges - Assurance groupe pour les rangs III non statutaires

Au sujet de la Convention collective, nous rappelons notre position émise lors de la réunion du 31 mai 2017 et puisqu'il s'agit d'une mise à jour de la Convention approuvée en juin 2016, nous exprimons un avis favorable.

À propos de l'assurance groupe, nous demandons que tous les Cheminots puissent bénéficier de cette assurance groupe. Nous dénonçons la position des Chemins de fer belges qui consiste à refuser d'accorder des avantages en faveur de l'ensemble des Cheminots et qui ose proposer aujourd'hui un document qui accorde uniquement un avantage aux contractuels à partir du rang 3.

Le coût de cette assurance groupe est de +/- 1 million d'euros (968 000 €/année) pour +/- 475 agents.

Nous rappelons que dans le passé les agents de la voie n'ont rien obtenu.

Le document est refusé.

6) Organisation d'une épreuve spéciale donnant accès au grade de rédacteur

HR-Rail propose d'organiser prochainement une épreuve spéciale permettant aux agents détenant un des grades suivants d'accéder au grade de rédacteur :

- commis aux écritures,
- commis aux renseignements téléphoniques,
- commis-comptable,
- commis-dactylographe,
- chef-dactylographe,
- commis de factage,
- commis d'exploitation (utilisés dans une autre direction que la direction B-MS),
- (chef)-téléphoniste,
- moniteur(trice)-informatique.

Nous intervenons pour demander d'ajouter à cette liste le grade d'annotateur à cette liste. La SNCB refuse.

Le document est accepté.

7) Conducteurs de train en échec à la formation professionnelle – Passage vers les grades de conducteur de manœuvre ou d'opérateur-conducteur infra

Les dispositions réglementaires actuelles du RGPS – Fascicule 501 – Titre III – Partie III prévoient que les conducteurs de train en stage ou à l'essai qui échouent au repêchage de l'épreuve de certification clôturant leur formation peuvent, sous certaines conditions, être inscrits à la liste des candidats au grade de conducteur de manœuvre.

Afin d'augmenter les possibilités de repêchage de ces agents et de faciliter le comblement des postes d'un autre métier en pénurie, HR-Rail propose qu'en cas d'impossibilité d'être installé comme conducteur de manœuvre, le conducteur de train qui échoue à l'issue de son stage ou de son essai puisse être repêché comme opérateur-conducteur infra.

Dans la foulée, les conditions de diplôme pour l'accès à ces grades seraient actualisées afin de tenir compte des nouvelles exigences pour l'obtention de la licence européenne de conducteur de train.

Document approuvé.

8) Fonction de formateur technique infrabel academy – Création et conditions d'accès

Infrabel attache non seulement une grande importance à la formation et à l'accompagnement de ses nouveaux employés, mais également à la formation continue de son personnel expérimenté.

La formation des agents chargés de l'exécution des fonctions ou des tâches liées à la sécurité occupe donc une place très importante chez Infrabel qui considère la sécurité comme une priorité.

Le formateur jouant un rôle crucial au niveau de l'ensemble du processus de formation, Infrabel Academy souhaite pouvoir sélectionner les agents disposant des compétences appropriées car disposer uniquement de quelques années d'expérience de terrain n'est pas suffisant. De plus, des compétences pédagogiques spécifiques sont essentielles.

Pour pouvoir sélectionner les personnes disposant des compétences appropriées, HR Rail propose de créer la fonction de « Formateur Technique Infrabel Academy », de sorte qu'un appel à candidatures ciblé puisse être lancé.

En outre, suite à la création de cette fonction chez Infrabel, l'emploi de formateur serait mieux valorisé et rendu plus attractif. Désormais, une allocation forfaitaire serait attribuée à la place de l'allocation actuellement attribuée par heure de cours, ce qui simplifierait et réduirait également considérablement le travail administratif.

Nous rappelons notre demande en faveur de la création d'une école du rail pour l'ensemble des Cheminots. Dans ce contexte, nous n'acceptons pas que la proposition ne vise que les agents d'Infrabel. Les agents des autres entreprises doivent pouvoir en bénéficier également.

Nous voulons en discuter dans le cadre d'une mesure générale au sein du groupe de travail API.

Infrabel explique qu'il veut uniformiser les conditions de travail pour tous les formateurs I-TMS et I-AM.

De plus, cette proposition ne vise que les formateurs à temps plein. Pour les formateurs ponctuels, la circulaire 17 PS de 1996 reste d'application.

Nous intervenons pour demander la création d'un grade et non pas de fonctions.

Infrabel répond qu'à travers une fonction, les formateurs peuvent revenir après un certain temps à leur ancien métier.

Nous refusons mais sommes ouverts à la discussion dans le cadre du groupe de travail API et rappelons qu'il faut une même réglementation pour tous les cheminots. La CSC prend acte du document.

Le document est refusé.

9) Adaptation de la rémunération suite au dépassement de l'indice-pivot

Suite au dépassement de l'indice-pivot 103,04 en mai 2017, le coefficient de liquidation de 1,6734 serait appliqué à partir du 1^{er} juillet 2017 à certains éléments de rémunération dont les taux d'échelle et les suppléments de traitement énumérés dans le RGPS – Fascicule 520.

Le document est approuvé.

Demandes d'information des Organisations syndicales.

A) Augmentation de la criminalité dans les gares

Un conseiller technique de la SNCB fournit des explications à propos de la prise en main de la sécurité dans les gares sur 3 piliers : du personnel sur le terrain (patrouilles dans les gares, trains, les control rooms...), des moyens technologiques (caméras...) et la collaboration avec des partenaires (villes, communes, police, procureur du roi, autres services publics, tiers...).

B) Situation B-IT

À notre demande M. Palmeri (Dirigeant de YPTO et B-IT) est présent à la SCPN afin de répondre à nos questions suite au lancement d'un appel d'offres pour des services informatiques. À B-IT il y a actuellement une cinquantaine d'agents et la filiale YPTO emploie 250 contractuels. Le CA de la SNCB du 31 mars a décidé de lancer un appel d'offres de 195 à 270 millions d'euros (pour une période 5+1+1 ans) pour l'hébergement, l'exploitation de certaines applications, etc. Aujourd'hui il y a 250 à 300 externes qui travaillent pour Ypto.

Résumé :

- ✓ La SNCB Cheminots a obtenu qu'une épreuve spéciale de rédacteur pour les commis soit organisée prochainement.
- ✓ Nous avons réclamé une indemnité « Vélo ».
- ✓ Nous avons insisté afin que la filière AMV reste accessible via une épreuve professionnelle. La direction s'engage à organiser des épreuves passerelles d'AMV vers AMS ainsi que des épreuves professionnelles d'AMV.
- ✓ À notre demande, le dirigeant d'YPTO et B-IT est présent à la SCPN afin de répondre à nos questions suite au lancement d'un appel d'offres pour des services informatiques. Il nous donne des garanties à propos du maintien de l'emploi et de la mise en place d'un plan de formation.
- ✓ Nous avons mis la problématique du graissage des aiguillages par les AMS à l'ordre du jour. La direction s'engage à discuter de la revalorisation de la filière voies.
- ✓ Nous avons dénoncé la remise tardive des propositions de mesures disciplinaires (P88) introduites dans le cadre des actions de l'année passée.

Nous demandons dans quelle mesure le personnel sera affecté par cet appel d'offres. Il est répondu qu'aucun emploi à B-IT et YPTO n'est menacé. Le but est de faire

évoluer le personnel B-IT. Le but est d'en faire des architectes capables d'encadrer le travail des sous-traitants qui feront plutôt du travail d'exécution. L'appel d'offres concerne 30 à 40 % du budget IT de la SNCB.

Nous demandons comment la direction compte empêcher que l'appel d'offres ne mène pas au dumping social. La direction ne nous donne pas de réponse à cette question.

Nous demandons quelles formations seront prévues pour permettre au personnel d'évoluer. La direction s'engage à nous présenter en octobre/novembre 2017 un plan de formation. La transition prendra entre 12 et 18 mois. M.Palmeri s'engage à revenir à la SCPN en octobre 2017 afin de faire le point sur la situation. Une internalisation de personnel de la filiale YPTO vers B-IT n'est pas prévue.

C) Personnel I-AM – Graissage des aiguillages

À notre demande, un représentant I-AM vient présenter les dispositions de la circulaire 38 I-AM/2016 et apporter des éclaircissements aux inquiétudes du personnel.

Après échanges de vues, nous obtenons :

- qu'un plan d'enseignement soit présenté au CNF,
- que la valorisation de la filière voie soit discutée au sein du groupe de travail API.

Le groupe de travail API se tiendra pour la première fois le 28 juin.

Pierre Lejeune – Filip Peers
Secrétaires nationaux

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

Trop chaud pour travailler ?

Voici le retour du bon temps, une saison qui rime bien souvent avec vacances et barbecues entre amis. Mais parfois aussi avec vagues de chaleur et températures qui grimpent au travail.

Pour les travailleurs qui exercent une activité physique intense au travail, la chaleur peut même constituer un risque pour la santé et la sécurité pour certains collègues.

Lorsqu'il fait trop chaud au travail, nous avons droit à revendiquer un certain nombre de mesures de protection. Les collègues qui travaillent dans des sièges éloignés ne sont pas toujours au courant de ces droits.

Les règles relatives au travail en cas de températures élevées sont fixées par l'arrêté royal du 4 juin 2012 relatif aux ambiances thermiques. Les valeurs limites d'exposition à la chaleur sont fixées à partir de l'indice WBGT en fonction de la charge physique de travail.

La température doit être mesurée à l'aide de ce que l'on appelle un « thermomètre globe humide ». Celui-ci tient compte de l'humidité et de la température de rayonnement des objets dans l'environnement.

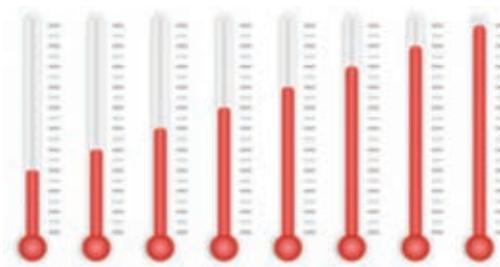
Lorsque ces valeurs sont dépassées, **l'employeur est tenu de prendre différentes mesures dans l'ordre suivant :**

- prévoir des équipements de protection pour les travailleurs exposés à un rayonnement solaire direct ;
- offrir gratuitement des boissons rafraîchissantes appropriées ;
- installer dans les locaux de travail un dispositif de ventilation artificielle dans les 48 heures.

Si le désagrément persiste, l'employeur doit réaliser une analyse de risques par poste de travail. Lors de cet exercice, il doit également tenir compte des conséquences possibles d'éventuelles conditions atmosphériques désagréables sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Il doit élaborer un plan de mesures à prendre en fonction des dépassements des valeurs limites accordées à la charge physique du travail. Pour cet exercice, l'employeur peut solliciter l'aide de son conseiller en prévention ou du médecin du travail.

Il doit d'abord évaluer le WBGT, ensuite vérifier l'intensité de la charge physique du travail à l'aide des exemples suivants :



- le travail physique léger comprend le travail de secrétariat, la conduite d'une voiture...
- le travail physique moyennement lourd comprend la menuiserie, la conduite d'un tracteur...
- le travail physique lourd comprend des travaux d'infrastructures, le fait de pousser et de tirer des brouettes...

Si les mesures de prévention mises en place n'atténuent pas les conditions d'inconforts et que les valeurs limite WBGT sont toujours dépassées alors des temps de repos doivent être instaurés.

Vous pouvez les déterminer en vous basant sur les tableaux de références de l'indice.

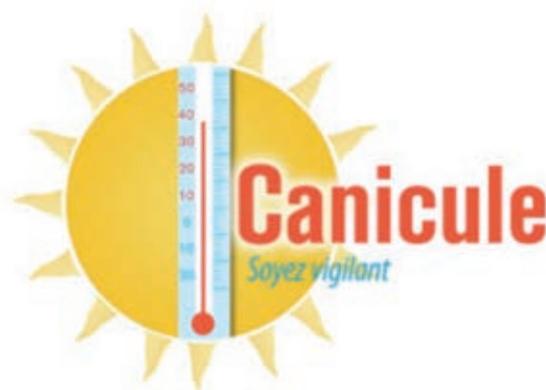
Exemple ci-dessous :

Alternance du travail	Valeur de l'indice WBGT			
	Travail léger	Travail mi-lourd	Travail lourd	Travail très lourd
45 min travail 15 min repos	29,5	27	23	19
30 min travail 30 min repos	30	28	24,5	21

Si en cas de travail léger, la valeur WBGT est égale ou supérieure à 29,5, il doit y avoir 15 minutes de repos par heure. Si la valeur WBGT est égale ou supérieure à 30, il doit y avoir 30 minutes de repos par heure. Il est préférable de se reposer dans un espace où la température est plus basse.

Par exemple, si lors d'une journée d'été l'humidité relative est de 60 % et la température maximale attendue peut atteindre 30 °C, vous avez un WBGT de 26 et

vous devez uniquement instaurer des temps de repos pour le travail lourd ou très lourd et surtout ne pas oublier de boire de l'eau !!



Si l'employeur ne respecte pas cette réglementation, le Comité pour la Prévention et la protection au travail, le CPPT, doit lui aussi être impliqué dans le choix des mesures à prendre.

Il doit obliger l'employeur à se pencher de manière proactive sur le travail pendant les fortes chaleurs et sur une meilleure protection de nos collègues exposés à ces conditions.

Nous y avons tous droit, la loi impose aux employeurs de nous mettre dans de bonnes conditions de travail à tout moment.

Etienne Libert
Secrétaire général



Concours d'avril - Résultats

Premier prix

Dîner 3 services + 1 nuit + petit déjeuner (2 personnes)

Gaëtan SCHYNS (idf 743885006)

Deuxième prix :

1 nuit + petit déjeuner (2 personnes)

Pierre DETRIXHE (idf 276241007)

Merci à tous les participants !



La vie est belle

Rue des Métiers, 20
B-6940 Palenge-Durbuy (BELGIQUE)
+(0)86 21 42 44
bonjour@laviestbelle-durbuy.be
www.laviestbelle-durbuy.be

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités - Dans nos régionales
- 3 / Édito • On a toujours raison de lutter !
- 4 / Dossier • Réforme des allocations familiales : la nécessité du maintien d'une caisse publique
- 6 / Europe • Semestre européen – Des recommandations spécifiques
- 7 / Pensions • Une nouvelles attaque contre les plus faibles
- 8 / In memoriam • André Mordant

Infos CHEMINOTS

- 9 / Édito • Carte rouge
- 10 / Sous-commission paritaire nationale
Compte rendu du 31 mai 2017
/ Sous-commission paritaire nationale
Compte rendu du 7 juin 2017
- 15 / Trop chaud pour travailler ?
- 16 / Concours d'avril - Résultats

www.cheminots.be

www.cgspwallonne.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