

TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

CHEMINOTS

BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

MARS
2011

Accord interprofessionnel

2011- 2012

des attentes
déçues



DOSSIER P.4



ÉDITO
L'AIP défraye
la chronique
P. 3



ACTUALITÉ
Et l'indexation
dans tout ça !
P. 2



CHEMINOTS
Un an après... !
P. 9

Convergence économique Et l'indexation dans tout ça !

Les leaders européens veulent définir en mars une politique plus approfondie de convergence des économies des États membres. Un projet né de discussions entre Angela Merkel et Nicolas Sarkozy et qui a pour doux nom : « Pacte pour la compétitivité ».

Selon une note du gouvernement allemand, habilement fuitée à la presse à la veille du précédent sommet européen, le 4 février, la chancelière allemande Angela Merkel préconise à ses partenaires de la zone Euro d'adopter une série de mesures, comme l'interdiction de tout dispositif de liaison des salaires à l'évolution des prix (l'index). Rien de moins ! D'autres mesures figurent dans cette note comme l'interdiction constitutionnelle des déficits ou la fixation de l'âge de la retraite par rapport à l'espérance de vie... Autant dire rien de très réjouissant.

Même si aucune de ces mesures n'a été concrètement proposée, cette annonce a suscité une réaction du côté belge et luxembourgeois. L'indexation automatique des salaires reste en vigueur dans quatre États : en Belgique, au Luxembourg, à Chypre et à Malte. « *Ce n'est pas quelque chose que l'Europe peut imposer comme cela, sans concertation avec les pays concernés. Il faut respecter certaines spécificités nationales* », a expliqué Yves Leterme. Son alter ego luxembourgeois, Jean-Claude Juncker, a aussi combattu cette idée : « *Je ne trouve pas vraiment de raison pour dire qu'abolir l'indexation des salaires permettrait d'améliorer la compétitivité de mon pays ou de la zone Euro* ».



Crédit : Conseil de l'UE
Le président du Conseil européen, H. Van Rompuy, en conciliabule avec N. Sarkozy et A. Merkel, les deux auteurs du « Pacte pour la compétitivité »

Le 11 mars, les 17 responsables de la zone Euro se retrouveront à Bruxelles pour discuter d'une plus grande « *coordination des politiques nationales au sein de la zone Euro* ». Une convergence qui ne doit pas porter uniquement sur la politique budgétaire ou macro-économique mais aussi sur toutes les politiques « *qui ont un impact sur la compétitivité et la convergence économique même si elles relèvent en principe de la compétence nationale* ». C'est le Belge Herman Van Rompuy, président du Conseil européen, et le Portugais José-Manuel Barroso, président de la Commission européenne, tous deux chrétiens-démocrates qui ont été chargés de préparer la réunion. Un autre sommet réunira, à Bruxelles, les 24 et 25 mars, tous les dirigeants de l'Europe des 27 autour de la crise économique. Restons vigilants.

Rappel : Primes syndicales 2010

N'oubliez pas de remplir le formulaire de demande de primes syndicales 2010 que l'Autorité vous a fait parvenir. Une fois complété, le formulaire doit être transmis à la CGSP via votre délégué ou votre régionale intersectorielle afin de nous parvenir, dûment signé, avant le 1^{er} juillet 2011. La prime, de 90 €, ne peut être payée qu'une seule fois par année de référence. Merci de noter que sur la demande de prime syndicale, le numéro de compte IBAN est à remplir dans tous les cas (ne pas tenir compte de la mention « facultatif » mentionnée sur le formulaire).

Equal Pay Day 2011

Le 25 mars, la FGTB lancera sa campagne annuelle pour l'égalité salariale entre les hommes et les femmes : ce sera l'Equal Pay Day !

La Commission fédérale du travail des femmes CGSP soutient cette action et rappelle que dans les services publics aussi l'inégalité salariale existe : contractualisation de l'emploi, jobs subalternes, « plafond de verre » qui empêche la promotion, temps partiels... avec toutes leurs conséquences négatives sur les pensions !

Plus d'infos sur :

<http://www.equalpayday.be>

**equal
pay
day,-**

DANS NOS RÉGIONALES

Hainaut occidental

Voyage de printemps

L'amicale des pensionnés organise les 19 et 20 mai 2011 son voyage de printemps vers Le Havre – Étretat (logement) - Honfleur.

Renseignements : 069 22 61 51 le mardi de 14h à 16h à la régionale, place Verte 15 à Tournai.

Nombre de places limité.

Namur

Fête du 1^{er} Mai

11h : meeting avec Jean-Claude Hubert, président de la FGTB, Joseph Thonon, secrétaire intersectoriel régional de la CGSP Namur, Anne Demelenne, présidente de l'IW/FGTB et secrétaire fédérale FGTB, Yves Depas, secrétaire général du secteur « TBM » de la CGSP et Guy Fays, secrétaire régional interprofessionnel de la FGTB.

12h : barbecue géant (12 €/adulte - 6 €/enfant). Réservation obligatoire avant le 22 avril par versement sur compte n°636-3827404-08, communication : « SACNam 1^{er} mai 2011 » par téléphone : 071 72 91 12 / 43, par mail maryse.dussart@cgsp.be - veronique.lenaerts@cgsp.be.

L'AIP défraye la chronique

À un moment de notre histoire où l'horizon fédéral est complètement bouché puisque le « très attendu » nouveau gouvernement reste actuellement du domaine du rêve (ou du cauchemar, selon la majorité qui sortira des négociations), la perspective d'un accord interprofessionnel (AIP) constituait, pour certains, la preuve irréfutable de la viabilité d'une Belgique fédérale malade du nationalisme.

Les négociations entre patrons et syndicats (le « groupe des 10 »), mises sous une pression politique maximale, ont accouché dans la douleur d'un projet d'AIP qui, présenté à la base de la FGTB, n'a pas passé la rampe. Pas plus d'ailleurs que la proposition de médiation du gouvernement défunt, venu au secours de l'AIP moribond.

Domage pour les fédéralistes convaincus et tant pis pour les nationalistes intégristes, mais le rejet syndical n'a aucun relent communautaire. Personne à la FGTB n'a oublié que l'enjeu concerne, d'abord et avant tout, les travailleurs, nos affiliés.

Pour preuve, le Comité fédéral de la CGSP chargé de statuer sur la suite à donner à la proposition du gouvernement, a entendu le même discours de la part des trois interrégionales (flamande, bruxelloise et wallonne) qui la composent.

Il faut dire que le vote de la CGSP fédérale a été très partagé (1/3 pour, 1/3 contre, 1/3 abstentions) bien que le projet ait été rejeté par la FGTB avec 75 % de voix contre. Nous nous rangeons donc dans le groupe des centrales qui restent prudentes quant à l'organisation rapide d'actions de grève.

Excès de prudence? Manque de solidarité envers nos Camarades du privé?

D'abord, il faut dire que s'il ne s'agit pas fondamentalement d'un bon AIP, il faut reconnaître que, dans sa deuxième version, il comporte des avancées certaines. Le vote de la CGSP est significatif: on ne le vomit pas mais on ne l'adule pas.

Ensuite, les objectifs de la FGTB pour démarrer les actions sont trop épars et les priorités des centrales sont différentes, parfois même divergentes. Ils concernent peu le secteur public.

Enfin, chat échaudé craint l'eau froide, les AIP précédents ont coûté très cher en argent public, non pas pour rencontrer les aspirations légitimes des travailleurs, mais pour satisfaire la gourmandise des actionnaires des entreprises, gourmandise confortée par l'excuse facile de la compétitivité. Voilà où sont passés les milliards d'euros publics entre 2007 et 2010. Et, pourtant, nous avons été solidaires de nos Camarades du privé chaque fois qu'il le fallait.

Les caisses publiques ainsi vidées, par le patronat, obligent les agents du secteur public de se contenter de ronds de carottes lors des négociations sectorielles. Cette année, il n'y aura même plus de carotte car le retour à l'équilibre budgétaire s'élève déjà à 25 milliards d'euros à retrouver ce que la finance et les banques nous ont laissé en héritage.

Gouvernement définitif ou pas, le budget sera bientôt là avec l'austérité promise.

Alors, les services publics devront faire face aux mesures d'austérité. Seuls? Nous mesurerons notre solitude quand nous serons dans la rue!

En attendant, y a-t-il un repli sur soi de notre Centrale? Non bien entendu! Si nous ne confondons pas solidarité et suicide, nous restons aux côtés de nos Camarades du privé et nous nous inscrivons sans réserve dans le plan de mobilisation de la FGTB fédérale: nos secteurs marqueront leur solidarité en dessinant les limites de leurs actions, comme ils l'ont souhaité.

Francis Wégimont, Secrétaire général de l'IRW

Alain Lambert, Vice-président de la CGSP fédérale

(18/02/2011)

Accord interprofessionnel 2011- 2012 : des attentes déçues

Malgré plus de deux mois de travail et un projet d'accord signé le 18 janvier entre les interlocuteurs sociaux, l'Accord interprofessionnel 2011-2012 est rejeté par les travailleurs de la FGTB. Explications.

Coincé entre le marteau des exigences patronales, la cognée des crises économiques et politiques, la massue des contraintes budgétaires et l'enclume des aspirations et des craintes légitimes des travailleurs, le projet d'accord interprofessionnel (AIP) a concentré sur lui tous les regards.

Qu'est-ce que l'AIP ?

Un accord interprofessionnel est un accord-cadre conclu tous les deux ans par les organisations fédérales des employeurs et des travailleurs. Cet accord est négocié au sein du « Groupe des Dix », nom donné aux négociateurs représentant les patrons et les organisations syndicales. Il porte sur des sujets essentiels tels que la durée du travail, le salaire minimum garanti, la durée des vacances annuelles ou encore fixe les limites de la « norme salariale », le cadre dans lequel, depuis la loi de 1996 sur la compétitivité, les salaires des travailleurs peuvent évoluer.

Les points mis sur la table sont aussi variables et dépendent des cahiers de revendications de chacun. En effet, depuis quelques années déjà, les patrons déposent leur cahier revendicatif : modération salariale, flexibilité, réductions de « charges patronales » (c'est la manière dont ils appellent les cotisations fiscales et sociales qui constituent en réalité l'impôt nécessaire au fonctionnement des institutions et les cotisations ONSS indispensables à la protection des travailleurs).

Les syndicats mettent sur la table des questions qui relèvent de la solidarité et qui sont le plus souvent diamétralement opposées à celles des patrons. (Voir tableau 1 salaires.)

Les résultats de ce projet d'accord sont ensuite soumis démocratique-

ment aux instances syndicales et aux membres des organisations patronales qui l'entérinent ou pas.

C'est, depuis 1960, un pilier du modèle belge de concertation. Car, sans l'AIP, seuls les travailleurs des secteurs économiquement forts parviendraient à obtenir des avancées sociales. L'AIP concerne tous les travailleurs.

De plus, l'AIP encadre les négociations de chaque secteur professionnel qui peuvent aller au-delà de ce que prévoit l'AIP mais jamais en deçà. C'est donc un ferment de solidarité entre les travailleurs.

L'AIP débouche généralement sur des conventions collectives de travail et sur l'élaboration de lois. Le gouvernement n'intervient donc pas dans les négociations sauf si les interlocuteurs sociaux n'arrivent pas à un accord. C'est lui alors qui prend la main et décide de la politique sociale comme

cela s'est passé en 1996 ou encore en 2005 avec le Pacte des générations.

L'AIP concerne-t-il la CGSP ?

Il va de soi que les calculs, travaux et analyses réalisés dans le cadre de l'AIP posent des bases et influencent totalement les négociations propres aux services publics, même si celles-ci prennent des chemins différents. Ainsi, il existe un comité commun pour l'ensemble des services publics appelé Comité A ; il est composé de la délégation de l'Autorité, c'est-à-dire de représentants de toutes les entités fédérale et fédérées et de la délégation des syndicats, c'est-à-dire des représentants des trois organisations syndicales représentatives dans les services publics.

Au sein du Comité A, des accords intersectoriels sont également conclus. Ce sont des accords-cadres dans lesquels l'Autorité s'engage à transposer par exemple certains aspects de

Tableau 1

AIP 2011-2012 : Des revendications diamétralement opposées sur les salaires

Mandat FGTB	Position patronale
Hausse brute des salaires	Modération salariale
Indexation normale	- Suppression de l'indexation automatique - Application d'un index « vert » (hors prix de l'énergie) - Forfait sur base du SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti)
Marge indicative Liberté de négociation de cette marge	Marge de 0 %
Pas de hausses de salaire « en net », genre éco-chèques ou éco-pass	Pas de hausses du tout
Pas d'all-in interprofessionnel	Pas de marges et pas d'index !
Augmentation du SMIG	Pas d'augmentation du SMIG
Un SMIG « jeunes » unique	Pas de SMIG « jeunes » unique

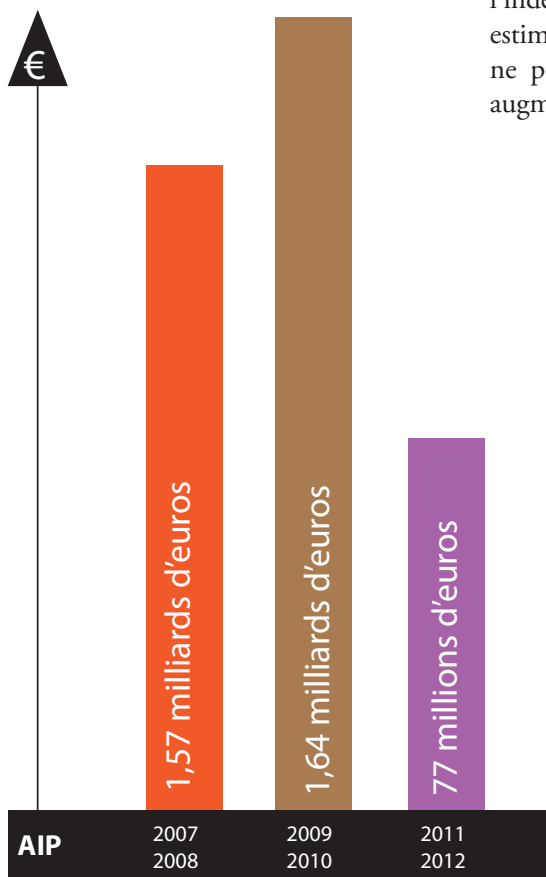
l'AIP concernant notamment l'emploi, les conditions de travail, les pensions et les relations sociales.

En outre, seul le Comité A est compétent pour les droits minimaux communs en matière de sécurité sociale pour tous les agents statutaires de l'Autorité.

Ainsi donc, l'AIP concerne également les travailleurs du secteur public et touche de près la CGSP. Rappelons que deux de nos secteurs relèvent de la législation du secteur privé (Gazelco et TBM). De surcroît, la CGSP fait partie intégrante de la FGTB et vote donc au même titre que les autres centrales professionnelles. La CGSP est particulièrement vigilante à tout ce qui touche à la solidarité de tous les travailleurs de ce pays.

D'autre part, les engagements financiers consentis par le gouvernement pour soutenir ou concrétiser les accords ont bien évidemment des conséquences sur les finances publiques et donc par la force des choses sur le financement des services publics. (Voir tableau 2)

Tableau 2



Les quatre dossiers de l'AIP 2011-2012

Quatre grands dossiers étaient, cette année, sur la table des négociations du Groupe des Dix : la formation salariale, le rapprochement des statuts ouvrier/employé, la liaison au bien-être de toutes les allocations et enfin la prorogation de certaines CCT et accords antérieurs comme ceux sur les prépensions ou l'accompagnement des chômeurs.

Les salaires

Le rapport du Conseil central de l'Économie (CCE) prévoit pour les deux années une indexation des salaires de 3,9 % et une augmentation des salaires dans nos pays voisins de près de 5 %. Vu la situation économique, le projet d'accord a abouti à un compromis pour une hausse salariale de 0,3 % et, à la demande patronale, uniquement en 2012. Index compris, cela représente une marge de 4,2 % d'ici l'année prochaine.

S'il s'agit d'une marge, il faut souligner que 3,9 % sont acquis d'office par l'indexation automatique. La FGTB estime à juste titre que l'indexation ne peut être considérée comme une augmentation salariale mais qu'il

s'agit d'un simple « réajustement » par ailleurs insuffisant.

Il faut craindre que l'inflation soit importante dans les deux années à venir mais, malgré l'ardente insistance du banc patronal de supprimer l'indexation automatique des salaires, celle-ci est maintenue intégralement.

La demande a été faite au CCE de jauger les moyens de « réduire la volatilité des prix », c'est-à-dire les sauts d'indexation. Le patronat demandait que l'on retire du panier témoin tous les produits énergétiques (mazout de chauffage, gaz et électricité). La FGTB souligne par contre la nécessité du contrôle des prix et le blocage de certains de ceux-ci.

La réduction des différences de « statut ouvrier/employé »

Il s'agit ici des contrats de travail et de l'ensemble des protections qui y sont liées et non d'un statut comme il en existe dans la fonction publique ! La tentative des patrons de Brink's de faire passer leurs employés sous contrat ouvrier a remis en lumière les importantes disparités entre les deux situations. Avec notamment des discriminations certaines au détriment des ouvriers, tel le

L'AIP est un ferment de solidarité entre les travailleurs

AIP 2007-2008 : cet accord contient principalement des déductions fiscales sur les heures supplémentaires et des réductions sur le précompte professionnel au bénéfice des employeurs. Coût : 724 millions d'euros en 2007 et 851 millions en 2008.

AIP 2009-2010 : cet accord a été appelé « exceptionnel » et non « interprofessionnel » du fait que les marges de négociation salariales étaient quasi nulles. Nouvelles réductions de précompte et de cotisations patronales sur les heures supplémentaires ainsi que l'octroi d'éco-chèques selon les secteurs. Coût : 1,647 milliards d'euros.

AIP 2011-2012 : il était budgété que le projet d'AIP coûte à l'État 12 millions d'euros en 2011 et 65 millions en 2012.

Source : « Les Accords interprofessionnels et la concertation sociale en Belgique. Du plan global à l'AIP 2011-2012 », Revue de la FAR, décembre 2010

jour de carence (premier jour non payé d'une courte période de maladie). Le projet d'AIP proposait d'ailleurs de le supprimer à partir de 2014.

Mais les points d'achoppement restent nombreux. La revendication de la FGTB est bien sûr de valoriser le contrat des ouvriers sans toucher à celui des employés.

L'AIP soutient la proposition d'allonger les délais de préavis pour les deux catégories de travailleurs sur base de trois mois de préavis par cinq ans d'ancienneté. Mais cela ne s'applique qu'aux travailleurs embauchés à partir de 2012.

Tous les employés en service avant fin 2011 conservent le régime sur la base de la législation actuelle.

Le chômage économique temporaire s'appliquerait à tous les travailleurs d'ici 2016 comme il s'applique actuellement pour les ouvriers.

En matière de vacances annuelles, le simple pécule serait calculé sur le régime actuel pour employé et le double sur celui actuel des ouvriers.

Dans la problématique de l'alignement des contrats de travail, les agents statutaires du secteur public ne sont pas concernés. En effet, le secteur public bénéficie d'un « statut » unique que l'agent soit « ouvrier » ou « employé ». La CGSP défend donc l'idée d'un contrat unique pour tous les travailleurs du privé.

La liaison au bien-être

298 millions sont disponibles dans le cadre de l'AIP et 200 autres mil-

lions à définir dans le courant de 2012 avec le gouvernement. Les interlocuteurs sociaux ont décidé d'en utiliser 60 % et de négocier avec le gouvernement les 40 % restants pour améliorer en premier lieu les pensions minimales. Ainsi, les minima des allocations de pensions, de santé et de chômage sont rehaussés de 2 % et de 0,7 % pour les autres.

La prorogation des accords antérieurs

Les régimes de prépension spécifiques sont reconduits dans le projet d'accord. La prépension à 56 ans reste possible, à condition d'avoir presté 20 ans de travail de nuit, 40 ans de travail de jour ou d'avoir été occupé dans le secteur de la construction.

Un projet refusé par la FGTB

Il est impossible de ne pas prendre en compte la situation dans laquelle les représentants syndicaux ont fait valoir les revendications des travailleurs.

Depuis 2008, une crise économique sans précédent, due à l'intraçable incurie du monde financier, a plongé la planète entière dans une crise de système qui, en sacrifiant des milliers d'emplois, a, en dernier ressort, conduit de nombreux États au bord du gouffre de leurs finances publiques en venant à la rescousse de ceux-là même qui ont provoqué le crash.

Contexte explosif

On ne peut passer sous silence la crise politique et institutionnelle que traverse la Belgique et dont l'absence de gouvernement de plein exercice laisse entrevoir, au regard de ce qu'impose l'Europe à plusieurs de ses membres comme la Grèce, l'Espagne

ou l'Irlande, la dureté de l'austérité promise. Licenciés, forcés au chômage économique temporaire, endettés, confrontés à la hausse des prix et à la précarité d'un avenir qui s'annonce difficile, les travailleurs sont fébriles. Leurs craintes et leurs attentes sont considérables, comme le fait remarquer Anne Demelenne, la Secrétaire générale de la FGTB.

D'aucuns ont également mis une pression supplémentaire sur l'AIP en en faisant un enjeu majeur du maintien d'une Belgique fédérale unie.

Si l'on ajoute à cela les propos arrogants du patronat pour augmenter la durée du travail, la flexibilité et la modération salariale, tandis que certains d'entre-eux bénéficient des intérêts notionnels et renouent avec des bénéfices plantureux, la coupe de l'amertume est largement pleine parmi les travailleurs.

L'argent public sous pression

Un des points positifs qui importait à la CGSP est que l'AIP ne concède



pas de nouvelles réductions fiscales ou sociales au patronat. Certes, une solidarité fédérale doit exister à partir de l'argent public et jouer en faveur des plus démunis, mais il faut rester dans des montants décents et en tout cas l'argent public ne doit pas remplacer celui des entreprises. Or, l'année passée, c'était à nouveau près de cinq milliards d'euros qui étaient consentis aux patrons sous la forme de « subsides salariaux ».

Au moment où chaque sou compte dans l'escarcelle déjà bien chétive du gouvernement fédéral, cela aurait eu inmanquablement des répercussions sur les moyens urgemment nécessaires au bon fonctionnement des services publics.

Ne perdons surtout pas de vue que les prévisions budgétaires annoncent une économie de 25 milliards d'euros avant toute chose.

Nous avons donc déjà à faire face aux dégâts que ces économies ne manqueront pas de faire dans le secteur public alors que celui-ci a démontré toute son utilité et sa nécessité aux moments forts de la crise dont il a pu enrayer les effets dévastateurs auprès de la population du pays.

Le gouvernement se saisit du dossier

Les instances de la FGTB refusent d'approuver le projet d'accord le

4 février (la CGSLB suit également ; par contre, la CSC l'approuve).

L'insuffisance de la marge salariale, l'absence d'accord sur le salaire minimum garanti et les faiblesses de l'harmonisation des statuts ouvrier/employé ont fait pencher la balance vers le rejet de l'accord.

La balle passe dans le camp du gouvernement, toujours en affaires courantes. Celui-ci propose un compromis le 11 février. Avec quelques avancées significatives comme le maintien de l'indexation automatique sans étudier la révision de son mécanisme, la consolidation du salaire pour les travailleurs en chômage économique, le maintien du préavis légal des employés ou le déblocage de l'entièreté de l'enveloppe pour la liaison des allocations sociales au bien-être.

La FGTB reste sur sa faim

Mais la FGTB « reste sur sa faim » ! Alors que les travailleurs ont déjà largement payé une crise dont ils ne sont en rien responsables, il demeure inacceptable que la marge salariale reste bloquée à 0,3 % et qu'il soit formellement impossible d'en négocier une augmentation au sein des secteurs qui le pourraient. Le gouvernement n'harmonise pas vers le haut les différences de « statuts » entre ouvriers et employés et sa proposition de hausser le salaire minimum interprofessionnel garanti

(SMIG) de 120 € par an est non seulement insuffisante mais se ferait par le biais de crédits d'impôt (voir tableau 1).

Le fait que les deniers publics soient encore mis à contribution pour pallier les refus du patronat de prendre ses responsabilités aggraverait encore davantage le déficit budgétaire.

La FGTB est quant à elle très claire. Elle a décidé d'organiser une campagne de sensibilisation et de mobilisation. Des actions ont été menées tous les vendredis à tour de rôle dans plusieurs provinces et elles ont débouché sur une journée nationale d'action le 4 mars.

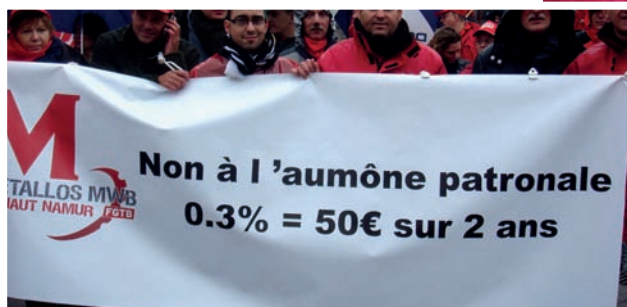
La CGSP est sur ses gardes

L'Europe conservatrice, menée par le couple Sarkozy-Merkel, menace les travailleurs de nouvelles régressions sociales. Leur « pacte de compétitivité » estime qu'il faut supprimer tous les systèmes d'indexation automatique des salaires, allonger l'âge de la pension et la durée du travail.

Le gouvernement a aussi annoncé sa volonté de mener des politiques d'austérité (il faut en effet trouver 25 milliards dans les années qui viennent).

Qu'il y prenne garde ! Il sera inacceptable pour la CGSP de voir mener des politiques antisociales et de souffrir, sans broncher, de nouvelles coupes sombres dans les services publics. ■

(Dossier à jour des informations au 18/02/2011)



Il est temps que ça bouge pour Bruxelles !

Dans le contexte de crise politico-institutionnelle du pays, l'avenir de Bruxelles était au cœur du meeting en front commun organisé par la FGTB bruxelloise le 3 février dernier. L'IRB devait y rappeler la nécessité de développer les services publics et faire le point sur les problèmes qui se posent dans plusieurs secteurs.

Une fois de plus, Bruxelles constitue un enjeu majeur des discussions sur cette 6^e réforme de l'État. Car Bruxelles n'est décidément pas une région comme les autres et elle n'est pas non plus juste une « grande ville » parce qu'elle connaît les circonstances particulières d'une capitale : tout d'abord, une explosion démographique considérable. Ensuite, la dimension multiculturelle qui implique des politiques publiques spécifiques visant à l'intégration au-delà de la mixité sociale.

En ces circonstances, nos services publics sont plus que jamais indispensables non seulement pour faire face à des besoins croissants spécifiques, mais aussi parce qu'ils sont les garants du bon fonctionnement de nos institutions et la voie démocratique de redistribution des richesses. C'est pour cela qu'il nous faut des politiques ambitieuses, mais surtout les moyens pour les mettre en œuvre !

À elle seule, la Région de Bruxelles-Capitale produit un cinquième de la richesse du pays¹, mais paradoxalement, ses habitants y ont le revenu moyen le plus bas. L'explication est simple : premier pôle économique du pays, Bruxelles accueille quotidiennement de nombreux travailleurs venant des autres régions du pays, ce qui engendre des charges. D'autre part, c'est à Bruxelles qu'on dénombre le plus de personnes sans-emploi : 22 % ! Ce handicap est aggravé par la proportion élevée de travailleurs sous qualifiés.

Dans l'enseignement, en raison de l'essor démographique, pas moins de 23 000 nouvelles places, tous niveaux confondus, devront être créées pour

la rentrée 2014 et il en faudra encore 20 000 de plus en 2020 ! Aujourd'hui, des cours sont donnés dans des couloirs et dans des préaux, on cherche des bâtiments pour les transformer en écoles, on lance des chantiers de construction à la hâte... Les mesures en cours ne permettront pas de rencontrer les besoins. L'enveloppe de 375 millions prévue actuellement dans les négociations politiques ne permettra de dégager que 5 643 nouvelles places...

Sur le plan des transports et de la mobilité, une augmentation régulière - de l'ordre du 10 % - du nombre de voyageurs transportés sur le réseau de la STIB impose un développement de ce dernier. Des projets existent, mais ne verront le jour qu'à très longue échéance et la question de leur financement est loin d'être résolue.

Du côté des administrations locales et régionales, le dialogue social en Région bruxelloise a régressé au point qu'aucun accord sectoriel, en Comité C (communes-CPAS) ou en secteur XV, n'a plus été conclu depuis 2008. En cause : le manque de moyens de l'Autorité bruxelloise !

Dans les hôpitaux publics, on ne discute plus des avantages sociaux pour l'ensemble des travailleurs d'Iris, mais certaines directions prennent sans concertation des mesures pour leur établissement...

Les agents des ministères et des parastataux bruxellois, s'inquiètent quant à eux des possibles changements institutionnels et des conséquences qu'ils pourraient avoir sur leur situation et leurs statuts dans les nouvelles entités fédérées.

D'une manière plus générale, nous dénonçons depuis longtemps les



atteintes à l'emploi statutaire et à la sécurité d'emploi à travers la réduction des effectifs et la dégradation des conditions de travail !

Notre ville-capitale-région a besoin de moyens considérables pour faire face aux défis qui s'imposent à elle. On estime le nécessaire refinancement à quelque 500 millions d'euros. Il faut qu'elle les trouve ces moyens dans un dénouement de la crise institutionnelle qui respecte toutes les régions. Il est de notre ressort d'exiger des autorités les mesures adéquates pour que tous ensemble, navetteurs, travailleurs bruxellois, nous veillions au bien-être des concitoyens de Bruxelles.

Il en va de l'avenir de notre Région de ses travailleurs et de ses habitants.

Jean-Pierre Knaepenbergh
Secrétaire général IRB-BIG

www.cgsp-acod-bru.be

1) Selon Eurostat, la richesse produite à Bruxelles en 2007 s'élève à 57,2 milliards d'euros sur les 306,1 milliards de PIB de la Belgique.



Un an après...

La presse, les presses, toutes les presses se sont largement fait écho des suites réservées (ou non) à la catastrophe de BUIZINGEN un an après l'accident.

Je ne voudrais, dès lors pas une fois de plus, retourner le couteau dans la plaie toujours largement béante qu'a laissé, au sein des familles des victimes et de la grande famille des cheminots, cet authentique drame.

Il n'empêche qu'un certain nombre d'aspects doivent être mis en lumière car la vérité a ses droits, doit être révélée, au risque d'impressionner certaines plaques sensibles, de donner une image moins brillante mais bien réelle, comparée à la virtualité que d'aucuns voudraient voir à l'extérieur briller.

- **Les médias et un coupable tout désigné.**

Dans les minutes qui suivirent la catastrophe, une grande majorité de rapaces malfaisants avaient déjà leur conviction bien forgée, bien ancrée : le conducteur du convoi en provenance de MONS avait franchi, au rouge, un grand signal d'arrêt.

Partant dans tous les médias, sur les plateaux de télévision, un costume de parfait coupable avait été, sur mesure, taillé pour habiller un travailleur qui lui, manifestement, se demandait toujours ce qui lui était arrivé et ce qu'il faisait là, sur un lit d'hôpital.

Un an après, l'enquête est toujours en cours. Le magistrat instructeur a requis l'avis d'un comité d'experts spécialisés aux fins de comprendre ce qui s'était effectivement passé.

Ce Comité n'a, à ce jour, toujours pas rendu ses conclusions, aucune charge n'a été retenue à l'encontre du conducteur, aucune inculpation... On est bien loin de ce coupable idéal, vite trouvé que certains avaient déjà pendu haut et court.

Parfois, la réserve est un devoir. Ce devrait être vrai aussi pour des professionnels de la com.

- **La tutelle tue-t-elle ?**

Le jour même du drame, la Ministre prenait l'initiative de réunir autour de ses responsables de Cabinet et d'elle-même en personne, les représentants des OR et les Ceo's du groupe. Qu'elle soit ici saluée pour les efforts qu'elle a déployés au cours de diverses réunions échelonnées sur quelques semaines et qui ont conduit à l'élaboration d'un document de synthèse consignant les efforts que chacun s'engageait à mettre en œuvre au sein du groupe SNCB pour améliorer la sécurité.

Malheureusement, c'était avant l'été et si, à l'époque, tout le monde s'accordait à donner à la sécurité la priorité des priorités, dès que les résultats financiers catastrophiques de 2009 furent connus, les bonnes résolutions passèrent à la trappe ou presque et le budgétaire repris rapidement le dessus.

Depuis lors, des jours, des semaines, des mois se sont écoulés et on a déjà entendu la Ministre déclarer, à l'heure d'une austérité pré-annoncée, que la SNCB devait faire mieux (ce qui n'est pas difficile) mais sans moyen supplémentaire. Donc, pas pour la sécurité non plus. De là à se poser la question « **la tutelle tue-t-elle ?** », il n'y a qu'un tour de roue à opérer ; ce que, évidemment, nous nous garderons bien de le faire.

- **La commission spéciale**

Enfin, il y a la commission spéciale de « **LA CHAMBRE** » qui a remis son rapport final. Émaillé de pas moins de 109 recommandations, le travail que ces parlementaires ont abattu est remarquable à plusieurs égards.

D'abord saluons le fait que, bien que non versés dans le ferroviaire à l'origine, pour ces élus, TBL 1 +, ERTMS et ETCS sont aujourd'hui devenus des noms communs, du vocabulaire courant, et ça, c'est déjà une solide performance en soi.

Ensuite, nous ne pouvons que nous louer de la pudeur avec laquelle ils ont effectué leurs travaux (si l'on excepte l'un ou l'autre dérapage, comme le tract électoral d'un populisme malsain de l'ancien Président de la Commission, mais il est vrai, qu'il s'agit là d'un énarque réformateur...).

Enfin, il y a la pertinence des conclusions et des recommandations où, manifestement, il a été tenu compte des remarques que nous avons formulées lors des multiples auditions auxquelles nous avons été invités, écoutés et entendus.

À telle enseigne qu'un chapitre entier est consacré au « **facteur humain** », au recrutement, à la formation et à la charge de travail.

Nos remarques sur la problématique des séries du personnel roulant, les trop nombreux changements, la pénibilité du métier, la complexité de la réglementation... tout cela est aujourd'hui consigné, il n'y a plus qu'à...

Et ici, le véritable travail de commencer, si rien n'est hélas budgété, a fortiori, aucune enveloppe n'est aujourd'hui allouée à la mise en œuvre de ces recommandations.

Si demain, tout devait rester à l'état de vœux pieux, toute cette tâche aurait été inutile. J'ose espérer que, par respect pour leur travail, les parlementaires ne le permettront pas mais nous non plus !

Enfin, il y a ce que le rapport ne dit pas et que certains, comme les administrateurs-délégués lui font dire. Non TBL1 + n'est pas la panacée, non ce n'était pas de bon choix mais dans l'état actuel des choses, et du réseau, la moins mauvaise option consiste à en finaliser l'implémentation et de rapidement se mettre à l'ouvrage pour resécuriser le réseau en optant pour un système conforme aux normes ERTMS, véritable système de protection de la marche du train avec contrôle permanent de la vitesse et des courbes de freinage.

Mais çà, c'est pour le futur...

En revanche, sur l'humain, on peut immédiatement agir mais encore faut-il le vouloir...

Ce n'est pas en augmentant les heures de prestations des conducteurs comme on a tendance à le faire qu'on y arrivera (nous sommes en possession d'un document SNCB qui fait état de prestations de 13h en service marchandise international... c'est totalement indécent).

Lorsque le rapport fait référence à une limitation des modifications d'horaire en cours d'année, la SNCB répond en imposant 23 adaptations aux nouvelles séries et ce en deux mois à peine. C'est choquant, déplacé, malséant.

Ce n'est pas non plus en réduisant le nombre de cabines de signalisation et en le limitant à 10 pour tout le réseau qu'on accroîtra la sécurité (chacun sait qu'en cette matière, le contrôle visuel et la connaissance locale du terrain sont éminemment importants).

Mais entre la parade devant les caméras de télévision et la brute réalité du terrain, il y a cet énorme fossé qui fait la particularité de ce qu'on nomme encore le groupe SNCB.

Qui a dit indécent ?

*G. Gelmini
Président*

Compte rendu de la Sous-commission paritaire du lundi 7 février 2011

Avant d'entamer la réunion, le Président tient à respecter une minute de silence à la mémoire du collègue conducteur de train mort accidentellement ce matin 7 février 2011 à Courtrai.

Ensuite, préalablement à l'examen de l'ordre du jour, la CGSP souhaite faire une déclaration.

Au cours de celle-ci, nous intervenons pour nous étonner de l'absence d'un point relatif à la situation ICTRA/SYNTIGO alors que ce dos-

sier devait être examiné au cours de cette réunion.

Nous insistons pour souligner que les recrutements d'accompagnateurs ne sont pas suffisants et ne rencontrent pas les besoins du terrain. Par exemple, à Arlon, on enregistre un déficit de 25 agents.

Nous souhaitons revenir sur le dossier des allocations familiales et obtenir des informations à ce sujet.

Nous réclamons des précisions au

sujet de la création du grade d'ajusteur conducteur d'atelier (avis 73H-HR/2010).

Nous déplorons l'usage de plus en plus fréquent de l'anglais dans les actes administratifs au sein du groupe SNCB. À cet égard, nous appelons au respect des lois linguistiques, en l'occurrence ce sont le français et le néerlandais qui doivent être utilisés.

Enfin, nous demandons des précisions quant aux modifications intervenues, en dernière minute, dans la

matière requise pour l'accès au grade de chef de bureau.

Le Président répond :

- Au sujet du recrutement des accompagnateurs, les 2 sessions précédentes n'ont pas abouti à un nombre élevé de lauréats. Dès lors, une nouvelle épreuve spéciale sera organisée. Il rappelle que le contingent des recrutements 2011 a été augmenté pour passer de 166 à 200.

Il reconnaît néanmoins qu'un problème subsiste à ARLON où il est difficile d'attirer des candidats.

Une nouvelle information à ce sujet sera communiquée pour la réunion du 28 février 2011.

- L'ONAFTS n'a toujours pas répondu au sujet du transfert des AF. Des informations quant à la future charte sociale seront réclamées au comité de pilotage et une information sera fournie pour le 28 février 2011.
- L'accès au grade d'ajusteur conducteur d'atelier. Ce point doit être examiné et des compléments d'information sont prévus pour la prochaine sous-commission paritaire.
- Le Président confirme que la règle consiste à l'usage des langues nationales au sein du groupe SNCB.
- Au sujet de l'épreuve de sélection de chef de bureau, il précise qu'il ne s'agit pas d'une modification de programme mais bien d'une précision visant à bien délimiter la matière exigée, afin qu'elle n'apparaisse pas comme trop étendue par rapport aux conditions d'accès.
- Enfin, il nous est communiqué que les assistants informatiques utilisés aujourd'hui à CARGO vont devenir disponibles.

En conséquence, il sera proposé de

les réaffecter à ICTRA ou au sein du groupe SNCB.

Ces précisions apportées, nous procédons à l'examen de l'ordre du jour.

1. Restructuration du secteur « Marchandises » (doc. 443/HR132)

Quelques petites modifications sont intervenues par rapport au document initial.

Il est proposé d'étendre les possibilités de mutation P39 aux agents B-FS ou autres, et aux lauréats d'épreuves P57 non installés.

C'est ainsi que le comblement des postes restant vacants, après transfert d'office de 1309 agents, se fera en priorité :

- a) P39 des agents déjà transférés à B-FS
- b) P39 des autres agents mais utilisés ailleurs que B-FS par ex. : opérateur conduite Cargo utilisé à SNCB
- c) P 57 agents transférés à B-FS
- d) P 57 agents provenant de l'extérieur B-FS

Ces complements interviendront dans la limite des 75 % de statutaires au sein de chaque centre de production (ex. RCC).

- Les postes des services centraux seront transférés et attribués aux agents statutaires affectés à B CARGO au 31/01/2011. Les emplois qui deviendront vacants après ce comblement seront attribués par mutation ou promotion de grade.
- Le personnel non statutaire sera transféré d'office au 01/03/2011, avec nouveau contrat de travail et maintien des conditions prévues dans le contrat SNCB HOLDING! Nous rappelons que nous n'avons pas approuvé le plan de restructuration Cargo et de plus, nous ne pouvons marquer notre approbation sur ce document qui déroge aux règles statutaires en vigueur.

2. Mesure d'aménagement de fin de carrière B-CARGO opération – personnel statutaire

Ici aussi des modifications sont proposées par rapport au document initial :

- Il est proposé d'étendre la mesure à tous les agents statutaires du groupe SNCB détenant un grade des rangs 7, 8 et 9 et qui :
 - comptent 20 ans au moins de services actifs,
 - ont atteint l'âge de 55 ans,
 - ont été soit déclarés définitivement inaptes à leurs fonctions normales et non reclassés ou réaffectés, soit rendus disponibles par suppression d'emploi.

La date de départ devra se situer entre le 1/04/2011 et le 1/12/2011 fixée de commun accord.

À défaut de consensus quant à la date de départ, la question sera soumise à la CPR concernée.

La CPR communiquera son avis au Directeur Général HR/ou décision.

Dans le cas où la CPR ne communique pas d'avis, c'est le Directeur General HR qui décidera, en concertation avec la direction SNCB Logistics et l'intéressé.

Nous rappelons notre position à savoir que nous ne souscrivons pas au plan de B-CARGO et que nous souhaitons que des mesures d'aménagement de fin de carrière soient proposées à l'ensemble des agents du groupe SNCB.

Dès lors, nous ne pouvons pas entériner ce document.

Une interruption de séance intervient à l'initiative de la CSC. En effet, selon eux, il est exclu de postposer la date de départ, c'est l'agent lui-même qui doit la déterminer.

La CGSP n'est pas partie prenante dans cette discussion et reste sur sa

position exprimée auparavant.

Néanmoins, le dossier sera proposé à la CPN du 14 février 2011.

3. Planning des réunions de la sous-commission paritaire nationale pour l'année 2011

Document approuvé.

4. Fonctionnement du Conseil d'Appel pour les affaires disciplinaires

Le dossier n'est pas ficelé et il sera représenté à une prochaine sous-commission paritaire.

5. Majoration des taux horaires de base des primes de productivité

La CGSP rappelle sa position liée au respect des dispositions contenues au sein du protocole d'accord social 2008-2010 avec une prise d'effet au 01/07/2008.

De plus, nous nous élevons contre le fait que les conclusions du groupe de travail ne sont pas respectées, elles prévoyaient l'octroi d'un montant forfaitaire pour chaque agent.

Dès lors, nous ne pouvons que réaffirmer notre volonté d'appliquer cette recommandation.

Dans ces conditions, nous ne pouvons pas approuver ce document.

Le Président demande un délai de réflexion supplémentaire et le dossier reviendra à la S/CPN du 28/02/2011.

Afin de faciliter la cogitation, la CGSP demande l'application d'un effet rétroactif au 01/01/2009.

6. Statut du personnel – fascicule 548

Nous demandons que ce dossier soit préalablement soumis à l'examen du Comité de Pilotage.

De plus, nous exigeons que la répartition des sièges s'établisse dans le respect de la règle D'HONDT.

Le Président transmettra à l'autorité supérieure.

7. Procédure spécifique de recrutement statutaire des étudiants stagiaires non universitaires

Nous relevons le problème, selon nous, de l'installation dans le siège de travail où le stage a été réalisé.

En effet, cette disposition pourrait être préjudiciable aux agents statutaires qui risquent d'être bloqués dans leur droit à la mutation.

De plus, pourquoi n'appliquer la mesure qu'aux seuls métiers en pénurie ?

Le président nous répond que les stages sont organisés en fonction des disponibilités d'accueil du stagiaire, en tenant compte des vacances d'emploi. C'est pour cette raison que seuls les métiers en pénurie sont visés.

8. Document d'information : recrutement d'étudiants jobistes – vacances de Pâques 2011

Nous nous étonnons du nombre d'étudiants F, 800 ? A examiner.

La SNCB demande de pouvoir reprendre un même étudiant l'année suivante.

Nous marquons notre désapprobation quant à cette requête. En effet, nous considérons que chaque enfant de cheminot a droit à sa chance, cette possibilité risque de conduire à des abus et au favoritisme.

9. (Premier) coordinateur technique – modifications des conditions d'accès aux grades

Les modifications proposées pour l'accès à ce grade fixent un programme par spécialité ainsi qu'un plan d'enseignement.

1^{er} coordinateur technique

On prévoit la spécialité – visite de matériel de levage et manutention.

Le programme de l'épreuve est adapté : l'entretien portera désormais sur les tâches et les compétences du coordinateur technique.

Ainsi, il ne reposera plus sur les connaissances d'une matière scolaire déterminée.

Nous intervenons encore pour souligner que l'avis 93H-HR/2009 prévoit que pour être déclaré lauréat, il est nécessaire d'obtenir 10/20 des points.

Pourquoi dès lors, la proposition fait-elle référence à l'obtention de 12/20 ?

Le Président nous répond que l'épreuve organisée selon les dispositions de l'avis 93H-HR/2009, était une épreuve spéciale et que la présente proposition constitue en l'adaptation du programme qui a été rendu plus léger.

10. Personnel du mouvement – demande de mutation et changement de spécialité

La proposition vise à postposer la date ultime d'introduction des demandes de changement de spécialité, le 31/12/2010 devient 31/12/2013.

11. Avis 86H-HR/2007 – 90H-HR/2007 et 91 H-HR/2007 – Personnel du mouvement – changement de spécialité

La proposition vise à postposer la date ultime d'introduction des demandes de changement de spécialité, le 31/12/2010 devient 31/12/2013.

12. Agent Info. Trafic (principal) et agent commercial (principal) : changement de grade

La proposition vise à postposer la date ultime d'introduction des demandes de changement de grade, le 31/12/2010 devient 31/12/2013.

13. Document d'information : restructuration des services d'exécution de la direction Infrastructure

Le représentant d'Infrabel commente le document et précise certains points, entre autres :

- une erreur s'est glissée, il faut lire CLI Bruxelles Nord et pas Schaerbeek qui est antenne,

- une nouvelle situation et évaluation seront proposées au débat en 2012,
- nous souhaitons connaître la part que va prendre TUC RAIL à l'avenir dans l'exécution Infra ?
- le représentant Infrabel nous répond qu'aucun signal n'indique un transfert d'activités vers TUC RAIL. Le document tient compte de la réalité des activités Infrastructure.
- nous intervenons encore au sujet de la brigade de Beauraing qui doit être transférée vers le CLI Jemelle. Nous soulignons que ce déplacement entraînera un dépassement des 11h (55HR/2004). Dès lors, pourquoi ne pas envisager la création d'une antenne à Beauraing ?

Infrabel nous répond que si les agents n'acceptent pas le transfert, ils seront rendus disponibles à Beauraing avec siège de travail à Jemelle. Dès lors, le début et la fin de prestation se feront à Beauraing et le transport sera assuré par INFRABEL.

Situation ICTRA/SYNTIGO

Le Président a convié le General Manager ICTRA à participer à la réunion afin de fournir des informations quant à la situation et l'avenir d'ICTRA.

Nous intervenons afin d'exprimer les inquiétudes du personnel à l'égard des synergies opérées entre ICTRA ET SYNTIGO.

Nous observons que du personnel de cette filiale est de plus en plus fré-

quemment impliqué dans la structure ICTRA.

Ce phénomène nous inquiète encore plus lorsque nous le mettons en parallèle avec les ICT Jobs Days qui ont été organisés, à la suite desquels SYNTIGO qui a bénéficié des recrutements aux frais de la HOLDING.

Nous nous opposons à ce que des contractuels, consultants ou autres externes entrent dans la ligne hiérarchique des agents statutaires.

Le Président nous précise à ce sujet qu'il a sollicité l'avis d'un bureau de juristes externe afin d'examiner la compatibilité d'une telle organisation avec les règles statutaires en vigueur au sein du groupe SNCB.

Le management ICTRA tient à préciser :

- qu'il n'existe aucun projet de fusion ICTRA/SYNTIGO mais l'objectif est de renforcer les collaborations entre ces entités,
- au sujet de la campagne de recrutement menée lors des Jobs Days, que seuls 15 à 20 collaborateurs ont été affectés à SYNTIGO,
- le nombre ETP statutaire est stable, 959 en 2010 et ce chiffre est confirmé pour 2011,
- en ce qui concerne la « ligne manager », l'avis du service juridique d'ICTRA a été sollicité au sujet de la compatibilité pour des contractuels à diriger des agents statutaires.

Il en ressort, selon lui, qu'il est indispensable de distinguer les activités liées à l'opérationnel et celles de la gestion du personnel.

Nous ne partageons pas son point de vue et nous émettons de nettes réserves quant à l'organisation bicéphale telle qu'envisagée.

Nous exigeons des éclaircissements quant :

- aux perspectives d'avenir des statutaires dans l'accomplissement de leur carrière,
- au maintien des activités aux mains des cheminots statutaires,
- à la réalisation du transfert des connaissances vers les statutaires par le biais d'une formation performante,
- à la mise en vigueur de plans d'enseignement concrets à soumettre au Conseil National de la Formation,
- à l'organigramme hybride qui a été échafaudé et nous insistons pour obtenir la liste nominative des futurs dirigeants,
- enfin, nous insistons pour qu'un groupe de travail, émanant de la sous-commission paritaire, soit mis rapidement en place afin de débattre de ces questions cruciales pour l'avenir des agents d'ICTRA.

Un groupe de travail est convoqué pour le 23 février 2011 à 9h.

*P. Lejeune, Secrétaire national
M. Abdissi, Secrétaire général*

Mutuelle des cheminots

Actions des 40^{ème} et 20^{ème} anniversaires

Le bon cadeau de 15 € pouvant servir pour un check-up santé, soins dentaires préventifs, consultation dié-

tétique, achat de lunettes ou lentilles, abonnement sportif, est à votre disposition non seulement dans LE RAIL du mois de décembre mais aussi dans d'autres n° qui paraîtront dans le courant de l'année 2011.

Le bon-cadeau sera distribué avec l'état des remboursements ainsi que dans les CMR.

Vous en trouverez également dans vos régionales CGSP. ■

Les cheminots s'attaquent à l'externalisation

Déléguées par leur syndicat, une vingtaine de cheminotes venues des quatre coins de la planète se sont réunies à Londres, les 15 et 16 novembre 2010, à l'invitation du département ferroviaire de l'ITF (International Transport Workers' Federation – Fédération internationale des Ouvriers du Transport), pour, d'une part, examiner les effets de l'externalisation sur les travailleurs du rail, en particulier les femmes, et, d'autre part, proposer des stratégies visant à limiter les dégâts de ce processus.

Notre secteur avait mandaté la Cde Françoise Rousseau pour participer à ce séminaire.

David Cockroft, Secrétaire général de l'ITF, a brossé d'emblée le tableau dans son allocution de bienvenue : l'externalisation est devenue un gros problème dans de nombreux pays, principalement dans le domaine du transport, et plus spécifiquement dans le monde ferroviaire. N'en ignorons pas les dangers !

Le recours à l'externalisation s'est en effet sensiblement accru depuis une dizaine d'années, tant dans le secteur privé que dans le secteur public : il s'agit de transférer en tout ou en partie une fonction de l'organisation de l'entreprise ou de l'administration vers un partenaire externe, autrement dit de sous-traiter une ou des activités estimées non essentielles ou non stratégiques – en l'occurrence, pour une entreprise, celles qui sont les moins productibles de revenus.

En clair, l'externalisation (appelée « *outsourcing* » chez les Anglo-saxons ou encore « *impartition* » au Québec) est un outil de gestion stratégique, qui permet à l'entreprise de se restructurer au sein de sa sphère d'activités et de s'assurer une plus grande disponibilité pour se consacrer uniquement à ses compétences de base et à ses spécia-

lités – son « cœur de métier » (« *core business* » en anglais), en un mot : sa valeur ajoutée.

Nous sommes donc loin de la simple prestation de services ou de la simple sous-traitance.

En effet, l'externalisation repose en termes juridiques sur un contrat précis (durée, transfert de fonction en tout ou en partie, processus opérationnel entre l'organisation propriétaire et un opérateur, clauses de réversibilité éventuelle ou « *backsourcing* ») dont les deux piliers principaux s'appuient sur le pilotage étroit par l'entreprise donneuse d'ordre et sur l'engagement du prestataire externe.

Et le travailleur, la travailleuse, que deviennent-ils dans ce nouveau modèle économique ?

L'entreprise mère se sépare évidemment du personnel affecté à l'activité maintenant externalisée – personnel forcément devenu excédentaire – tandis que l'opérateur externe peut être amené à engager des travailleurs pour assumer les fonctions qui lui échoient. À l'occasion, il embauchera même le personnel licencié par l'entreprise mère, puisque ces travailleurs sont déjà formés, compétents et aptes à assurer la continuité de la fonction, mais... sous d'autres conditions de travail, bien sûr, incluant la flexibilité en premier lieu.

Inutile de préciser que, dans cette logique, l'agent statutaire dans son entreprise d'origine devient un travailleur salarié du secteur privé aux conditions du marché de l'emploi...

Il reste encore beaucoup à dire sur ce processus de gestion... mais revenons à nos cheminotes : pourquoi se sont-elles penchées intensivement pendant 2 jours sur cette problématique et sur ses effets pervers ? C'est que, dans la philosophie de l'externalisation, les deux premières fonctions transférées

par certaines sociétés ferroviaires touchent le nettoyage et la restauration (« *catering* »), tâches encore souvent dévolues aux femmes dans certains modèles culturels.

La liste ne s'arrête toutefois pas là. On voit ici et là externaliser des pans entiers de compagnies ferroviaires comme l'informatique, les ressources humaines, le calcul et le paiement des salaires, la comptabilité, le marketing et la communication, les télécommunications, la gestion des stocks, les centres d'appels (« *call centres* »), la billetterie, etc.

Le séminaire de Londres, le premier du genre, a permis à ces femmes syndicalistes de partager leurs expériences sur le sujet, et de développer des moyens de riposte.

Il s'inscrit tout naturellement dans le prolongement du premier congrès mondial des travailleuses du rail, tenu il y a deux ans, au cours duquel les effets pervers de l'externalisation avaient déjà été clairement identifiés – d'abord son influence négative sur le recrutement des femmes dans les entreprises et industries en général, et plus spécifiquement dans le monde ferroviaire, ensuite la diminution de la participation des femmes dans leurs organisations syndicales, généralement de solides centrales syndicales qui se retrouvent considérablement affaiblies suite au transfert de leurs affiliées vers des secteurs plus faibles, notamment des PME sans représentation syndicale.

Plusieurs témoignages ont illustré ou induit la réflexion des participantes.

Les plus percutants et les plus interpellants ont été présentés conjointement par les représentantes de la NFIR (Fédération nationale des Cheminots indiens) et de la Fédération de tous les Travailleurs du Rail indien, ainsi

que par la déléguée de la britannique Union nationale des Travailleurs du Transport (RMT – rail, métro, transport maritime et autres).

Les deux premières ont démontré qu'à force de luttes, de ténacité et de persévérance, elles ont obtenu que les travailleuses du rail externalisées avec leur activité d'origine maintiennent intégralement leur système de sécurité sociale, leur règlement du travail et leurs autres protections couvrant sécurité et médecine du travail.

La troisième a décrit le combat quotidien des nettoyeuses du métro londonien et les campagnes que mène sans relâche la RMT en faveur de ces femmes, en vue d'obtenir et de leur assurer des droits, notamment en matière d'exposition à des risques chimiques, droits hélas ignorés par la direction, dans le plus grand mépris des droits humains élémentaires, droits qu'il faut gagner goutte à goutte — un combat encore loin d'être gagné.

Au terme de ces deux jours d'échanges tantôt bouleversants, tantôt encourageants mais toujours riches et fructueux, les déléguées ont conclu leur réflexion par un certain nombre de recommandations, les premières touchant à l'éducation et à la mise en place de réseaux. Elles sont tombées d'accord sur l'urgence et la nécessité de lutter contre le travail précaire et de faire pression

contre toute forme d'externalisation. Elles appellent leurs syndicats, leurs délégué(e)s et militant(e)s à la plus grande vigilance, à s'exercer à identifier scrupuleusement le profil des travailleurs susceptibles d'être externalisés, à anticiper, négocier, accompagner et organiser syndicalement parlant l'externalisation lorsqu'elle paraît inéluctable. Elles redisent combien il est vital que les organisations et unions professionnelles s'opposent à toute forme d'amendement risquant de réduire ou de limiter les dispositions de la législation sociale en vigueur — enfin de garantir aux travailleuses et travailleurs « victimes » d'externalisation le maintien complet de leur statut d'origine, de leur protection sociale, de leur salaire, de leur dignité, et leur assurer dans les plus brefs délais un retour sans condition vers l'entreprise mère.

Comme l'exprimait si bien Monica la Canadienne, rapporteuse d'un des groupes de travail, « *Ces deux jours nous ont permis de partager nos expériences et de nous remotiver mutuellement* ».

Les participantes avaient bien sûr placé les femmes au centre de leurs travaux, en conformité avec le thème du séminaire. Mais selon le slogan bien connu propre aux syndicalistes féminines, « *ce qui est bon pour les femmes est bon pour tout le monde* »...

Le fruit de leurs travaux, tant dans une société ferroviaire comme la nôtre que dans une organisation syndicale comme la nôtre, peut aisément s'appliquer à tous les travailleurs sans distinction de genre.

À ce jour, le phénomène de l'externalisation n'a pas encore franchement frappé le Groupe SNCB. Les fonctions de nettoyage et de restauration n'y sont pas exclusivement réservées aux femmes.

Mais n'entend-on pas des rumeurs inquiétantes au détour de nos couloirs ? Certaines manœuvres viennent alimenter çà et là des craintes sur telle ou telle activité quelque peu en marge du « *core business* »... Et le dossier « *B-Cargo* » n'en finit pas d'occuper la une de l'actualité ferroviaire belge... Autant de signes qui devraient sans tarder nous mener vers une approche prête à se traduire immédiatement en actes et en actions si jamais...

Salut Jane, Janina, Saïda, Colette, Clara, Monica, Claire et les autres...

Les syndicats forts ont besoin des femmes!

Mons, le 29 décembre 2010
Françoise Rousseau

Congrès CGT « Jeunes » Tours 7-8 février 2011

Le 8 février 2010, une délégation de trois jeunes de la CGSP cheminots a été invitée à Tours par nos camarades de la CGT pour participer à une initiative des jeunes cheminots de la CGT.

Cette initiative, portant le titre de « **Vous voulez la parole, Prenez là** » avait pour but de permettre aux jeunes agents de la SNCF, délégués ou non, de s'exprimer sans tabou sur des sujets qui les touchent comme l'Europe, les salaires, l'avenir du fret et du service public, les conditions de travail, etc.

Plus de 1 200 jeunes, venus des quatre coins de la France, étaient présents dans la grande salle des palais des congrès de Tours.

Cette forte mobilisation montre combien la jeunesse a envie de s'impliquer dans le travail syndical et se

soucie de l'avenir du service public.

Suite à un débat animé entre les jeunes, les dirigeants de la CGT et les délégations internationales, nous avons pu constater à quel point les attentes des jeunes camarades français étaient identiques aux nôtres : Sécurité

sur le rail, sécurité d'emploi, revalorisation salariale, négociations pénibles et non respect des instances syndicales par la direction de la SNCF,...

Notre présence, ainsi que celle d'une délégation du Grand Duché du Luxembourg et d'Allemagne a permis aux jeunes de poser toutes leurs questions concernant la concurrence entre les pays européens, la situation dans les pays voisins, mais surtout les combats que l'on pourrait éventuellement mener ensemble.

Beaucoup de jeunes nous ont interpellés sur la nécessité d'organiser de

grandes actions ou une grande grève au niveau européen.

Malheureusement, notre camarade allemand a dû leur expliquer que ce n'était pas si simple car la constitution allemande ne leur permettait pas de mener des grèves dites « politiques » et qu'une grève contre des décisions européennes pourrait donc être fortement réprimée.

Quoi qu'il en soit, l'émotion et l'énergie que les jeunes mettaient dans leurs interventions et questions prouvent bien que les jeunes cheminots sont inquiets pour leur avenir en tant que cheminot mais qu'ils sont

aussi plus que motivés pour bouger et défendre leurs acquis. **Cheminots et fier de l'être**, Nous ne lâcherons rien,...

Tous ensemble - tous ensemble!!!!
Voilà leur slogan! **Chapeau bas!!!**

En tout cas, la relève est assurée!

*Line Hedebouw,
François Bosquillon,
Jordan Croeisaert,
Représentants Jeunes CGSP*

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités • Dans nos régionales
- 3 / Édito • L'AIP défraye la chronique
- 4 / Dossier • Accord interprofessionnel 2011-2012 : des attentes déçues
- 8 / IRB • Il est temps que ça bouge pour Bruxelles !

Infos CHEMINOTS

- 9 / Édito • Un an après...
- 10 / Compte rendu de la Sous-commission paritaire du lundi 7 février 2011
- 13 / Mutuelle des cheminots
- 14 / Les cheminots s'attaquent à l'externalisation
- 15 / Congrès CGT « Jeunes » Tours 7-8 février 2011

Internet : www.cheminots.be

**PENSER
ALTERNATIF
AGIR
COLLECTIF**



www.cgsp-wallonne.be