

# TRIBUNE

Belgique-  
Belgie  
PP-PB  
B386



Membre de l'Union  
des Editeurs de  
la Presse Périodique

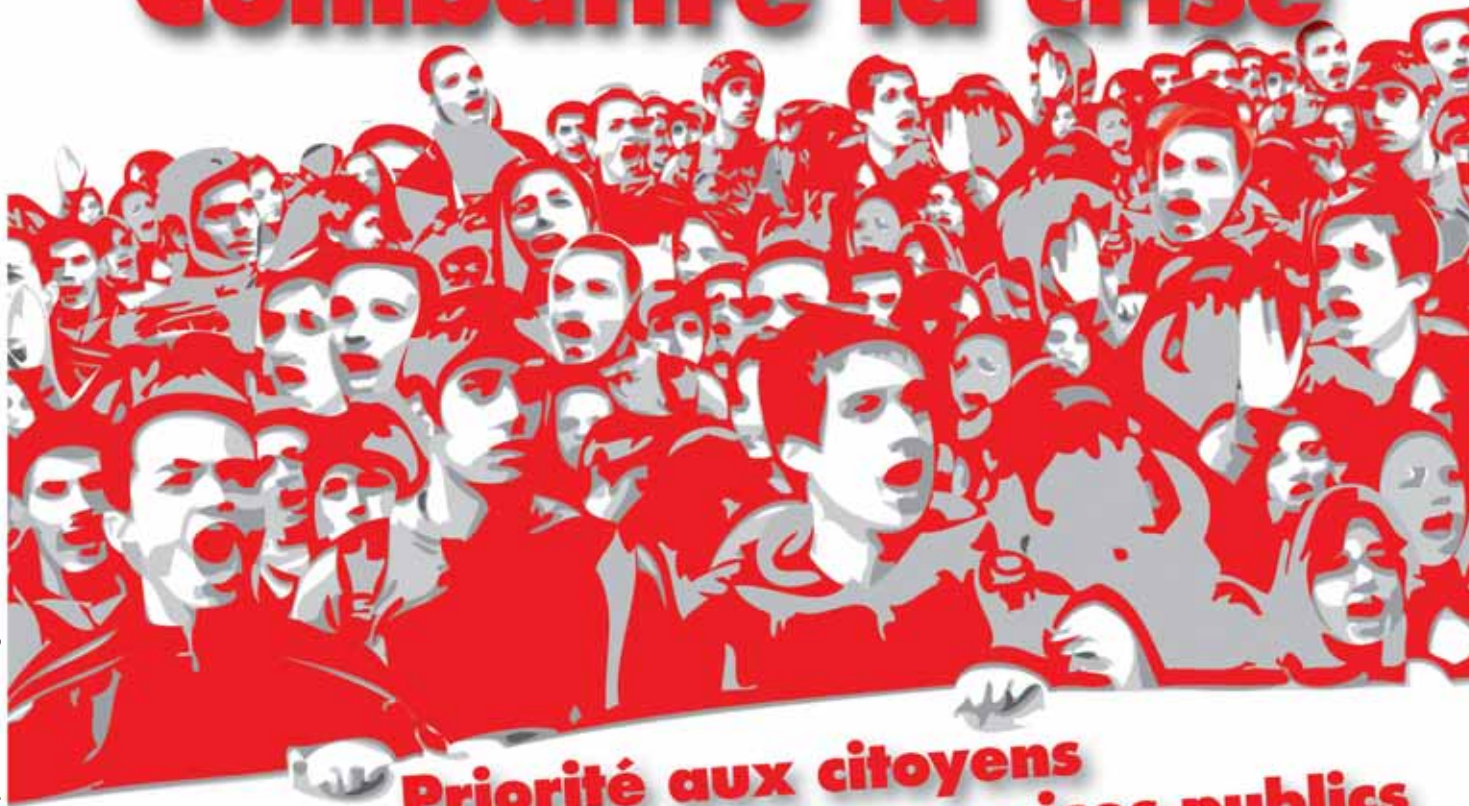
**FGTB / CGSP CHEMINOTS**

Bureau de dépôt  
CHARLEROI X

MENSUEL - 65<sup>e</sup> ANNEE - N° 4 - 27 AVRIL 2009

**EUROMANIF DU 15 MAI  
À BRUXELLES  
12H30 - GARE DU NORD  
Meeting CGSP  
10H30 - Place Fontainas**

## Combattre la crise



**Priorité aux citoyens  
par le renforcement des services publics**

éditeur responsable : F. Wégimont Place Fontainas 9/11 - 1000 Bruxelles (adresse de retour en cas de non distribution)

Page 3 :

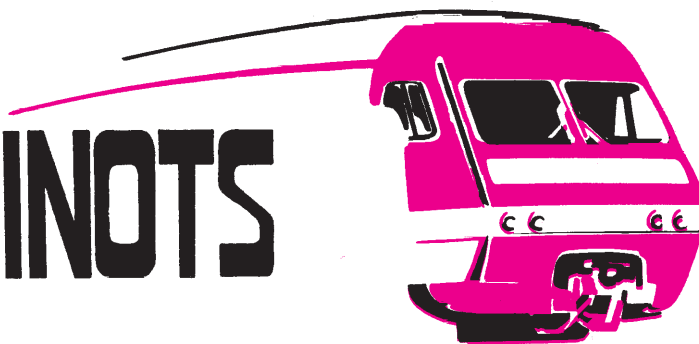
Le mois de mai  
sera chaud...

Pages 4 et 5 :

Mémoire de la CGSP  
wallonne pour les élections  
européennes

Page 9 :

Mon avenir est-il  
encore à B-Cargo ?



## MON AVENIR EST-IL ENCORE A B-CARGO?

**L**ors d'une discussion familiale comme il s'en tient dans toutes les chaumières, j'évoquais « le cas Cargo » et mon petit neveu, Briec – 4 ans – a interprété mes paroles en en faisant « le caca gros, le gros caca ».

Je ne m'imaginai pas combien pouvait être pertinente la sagacité d'un môme de cet âge. De fait il avait tout compris et son propos quoique quelque peu scatologique résumait fort justement une situation qui, à laisser faire la direction de la SNCB, devrait rapidement dégénérer en authentique bain de sang social. Jugez un peu...

D'abord et pour fixer les esprits, mesurons que chacun réalise bien que l'activité fret de la SNCB ne se porte pas bien et que la crise économique et singulièrement le ralentissement industriel qui l'accompagne a des répercussions immédiates sur le trafic des marchandises. De fait, si on produit moins dans les usines, on limite le transport de matières premières, de produits semi-finis et finis. Pas besoin d'avoir fait « **Sciences éco** » pour comprendre cela mais si crise il y a, fin de crise il y aura et demain, quand sonnera la reprise, il faudra être prêt et en capacité pour traiter la demande.

Cependant, avec la politique « **Kleenex** » que veut nous servir la SNCB, conseillée en cela par des « **McKinsey boys** » de haut vol, nous ne serons plus en situation d'être au rendez-vous. Ce sera, alors, la fin de la chronique d'une mort annoncée. Et on peut légitimement se demander si certains n'ont pas ce dessein dans leurs cartons à une époque, pourtant, où l'on fait de grandes déclarations, politiquement correctes, en faveur d'un développement durable, de la promotion des accords de Kyoto, de la lutte contre le réchauffement climatique.

De fait, l'exercice 2008 de Cargo s'est clôturé avec une perte de 85,5 millions c'est loin d'être néglig-

geable et partant, des mesures doivent être prises. **Mais nous n'accepterons pas que les travailleurs payent la plus grande part de la facture quoiqu'en pensent les grands stratèges de Cargo.**

Leurs méthodes sont simples et connues et n'ont pas dû mobiliser beaucoup d'imagination puisqu'elles tournent autour de quelques principes élémentaires à haute inflation sociale :

- augmentation de la productivité,
- diminution des temps morts,
- accroissement de la polyvalence,
- plus grande flexibilité horaire.

Bref, ces recettes miracles qui figurent en une du « **vade-mecum du parfait administrateur délégué libéral bon teint** » et qui n'ont cure de la casse sociale ainsi mise en œuvre ni, et surtout pas, des travailleurs qui ont, souvent en mettant en danger leur intégrité physique, contribué à tenter de développer le fret ferroviaire toute une carrière durant.

Ajoutons une réforme du plan de transport en axant tout sur 2 plateformes : une grande au nord : **Anvers** et une plus modeste en Wallonie : **Monceau**, qu'on ne garde plus que 2 CHW aux mêmes endroits et qu'on concentre toute l'activité wagons en 1 seul atelier central : **Gentbrugge** en attendant de construire un nouvel AC à **Melle** et déjà le projet prend un peu plus de forme, ce qu'il restera de **Cuesmes**, de **Merelbeke**, de **Kinkempois** n'étant sensé émouvoir que les vaches qui n'auront plus de trains à regarder passer...

Côté traction, on ne sera pas en reste puisqu'il est prévu d'envoyer à la casse les **Types 23, 26, 55 et 73/82** et de tout miser sur le matériel plus récent et celui encore à acquérir et donc, par définition plus performant. En clair, les ateliers de ligne devront également cracher au bassinnet de l'assainissement.

Si l'on devait les chiffrer, à la grosse louche, on pourrait estimer que ces mesures doivent conduire à une perte d'emploi de l'ordre de 1000 travailleurs ce qui en euros se traduit, dans le « **cerveau-tiroir-caisse** » des dirigeants, par 50 millions d'économies réalisées. Et en trois coups de cuiller à pot, s'il vous plaît, c'est-y pas beau, ça ?

Encore faudrait-il articuler tout cela pour que ça fonctionne et là est assurément l'endroit du bât qui blessera car c'est à ce moment précis que les dures réalités rattrapent les doux rêveurs.

**C'est qu'il faudra changer un certain nombre de règles et donc passer par la concertation sociale, composer avec vous, avec nous, les syndicats ! Et ça, c'est pas gagné ! Mais que se figuraient-ils donc ?**

Que nous allions, à la manière de l'agneau, en cette période post pascale nous coucher, braire et nous laisser tondre pour qu'ils puissent filer en paix la laine de notre dépouille ? C'était peut-être mal connaître les travailleurs du rail, ceux-là mêmes dont ils usent et abusent de la force de travail et d'oublier que celle-ci puisse se transformer en force de combat !

Je voudrais, pour illustrer le propos et montrer que dans cette caricature le trait est loin d'être forcé, m'en référer à leur proposition « **d'efforts à supporter par le personnel** » (il ne s'agit évidemment que d'exemples) :

- pour le personnel sédentaire : prise de service et durée des prestations variables,
- pour les roulants : prise de service, durée et localisation variables des prestations (début et fin pas nécessairement dans le dépôt, prestations de 10 voire 11 heures en international, extension de la polyvalence aux essais type C, ...),
- adaptation des roulements,
- application intégrale de la polyvalence,
- conduite de véhicules de service comme faisant partie de la prestation (là où c'est pertinent),
- travail à temps partiel et prise des jours de crédit en fonction des besoins de l'entreprise plutôt qu'en fonction des demandes des agents,
- prestations avec coupures,
- primes en fonction des résultats...

Pour se débarrasser du personnel jugé excédentaire, ils pensent à exécuter sans délais les mutations et les promotions en fonction des possibilités plutôt qu'en suivant l'ordre chronologique H-HR, choisir eux-mêmes qui sera réputé « **disponible** », trouver des solutions pour réaffecter le personnel

surnuméraire et envisager des solutions de fins de carrière (pension d'office, congés préparatoires à la retraite, mise en disponibilité...)

Dans le même temps, sur le terrain, on assiste à une recrudescence des pressions exercées sur les travailleurs pour :

- accroître encore leur productivité parfois au détriment de la sécurité (on parle même de réduire le nombre de comités PPT de 19 à 5... si ce n'est pas mesquin...),
- les contraindre à accepter des détachements dans d'autres services,
- les inciter à prendre, à leur non convenance, congés et jours de crédit, jours de récupération, de compensation, repos...

En revanche pour ce qui est de la saine gestion, les mesures préconisées évoluent dans un flou artistique à faire pâlir David Lynch. On aborde vaguement une meilleure gestion de la non utilisation des sillons, on évoque des projets commerciaux nouveaux, une meilleure répartition des charges..., bref, on se promet de travailler mieux dès demain ce qui ne serait pas du luxe quand on apprend que pour livrer la première des 120 locomotives « **Type 18** » achetées par la SNCB à Siemens, c'est l'opérateur privé « **TrainsporT** » qui a obtenu le marché, on a l'air un peu ridicule ... !

Quand on sait qu'on ne sait même pas établir le coût réel d'un train, on se demande comment on peut remettre prix à un client ! Pour faire court, et vous l'aurez compris, dès qu'il s'agit de prendre des mesures inhérentes au sain management, on navigue à vue mais pour faire trinquer le personnel, on évolue dans la précision millimétrique. Est-ce bien sérieux, responsable ? Tout comme l'est ce chantage plusieurs fois répété du « c'est ça ou l'arrêt de l'activité ».

En ayant tous ces éléments à l'esprit, on ne peut s'empêcher d'avaler de travers en entendant, ce vendredi 24 avril, Marc Descheemaeker, l'administrateur délégué de la SNCB, qui, s'exprimant sur les antennes de la VRT déclarait dans Het Journal « **qu'il espérait travailler avec ses partenaires des syndicats pour que le plan industriel devienne rapidement opérationnel** ».

**Il n'y a pas de plan industriel, il n'y a qu'un plan de casse sociale et celui-là il ne passera pas à cause des adversaires du syndicat !**

**Cette année, le premier mai sera de combat ! Bonne fête à tous !**

Gérard Gelmini  
Président

## REUNION H-HR 42 MEDECINE DES BLESSES DU 24 MARS 2009

**C'**est en 2005 que ce service a été complètement revu à l'initiative du Docteur MOUSSET.

Après 4 ans de fonctionnement dans la nouvelle structure, il est grand temps de tirer un bilan et évidemment de prendre les mesures correctives qui s'imposent.

Après avoir effectué un tour de table, nous constatons qu'il existe au sein du service de réels dysfonctionnements.

Il y a à l'heure d'aujourd'hui de gros dossiers en cours ou en fin de consolidation qui pour certains, datent d'un certain temps, pour ne pas dire, d'un temps certain.

L'explication qui nous est apportée, quant à la durée de ces consolidations, est que ces dossiers doivent être analysés deux fois en profondeur à Bruxelles, en retournant à leur origine afin de pratiquer à une nouvelle mise à jour. Cette mise à jour dans certains cas consiste à faire repasser des examens médicaux, des radiographies, des examens complémentaires parfois lourds et contraignants pour le patient. Bref : « **c'est toudi l'petit qu'on spotche** ».

### LES FAITS

L'analyse objective des faits nous pousse à constater que :

- Pas de médecin du district S.O. formé et routiné dans le domaine de l'évaluation médico-légale depuis près de 4 ans à l'exception du Docteur RICOUR pendant 9 mois.
- Nécessité absolue d'avoir un médecin de 2<sup>e</sup> ligne présentant ces caractéristiques sous peine de voir traîner les dossiers sérieux et voir dysfonctionner le service.
- Sur les trois dernières années, au moins trois (voir quatre) médecins différents se sont succédés dans les gros dossiers du district S.O. et de ce fait, ils ne sont pas encore terminés et les agents on perdu toute confiance.
- La pression sur les infirmières dans la structure actuelle est trop importante et risque d'être encore plus importante avec le nouveau pro-

gramme informatique (début mai). Elles doivent être disponibles pour le Médecin de 1<sup>ère</sup> ligne et de 2<sup>e</sup> ligne soit en même temps soit en se succédant. Ceci ne leur garantit plus aucune liberté dans leur emploi du temps pour disposer des avantages de l'horaire variable (disponibilité téléphonique indispensable) ou pour vaquer à leurs occupations propres qui passent au second plan mais qui, lorsqu'elles ne sont pas accomplies, entraînent à leur encontre des reproches souvent de la part de ceux qui ont accru leur travail.

- Les infirmières du fait du manque de compétence des médecins de 2<sup>e</sup> ligne doivent prendre des responsabilités qui ne sont pas les leurs en « **corrigeant** » le travail des médecins de 2<sup>e</sup> ligne et de 1<sup>ère</sup> ligne.
- Malheureusement, elles ne reçoivent pas en contrepartie la reconnaissance du travail accompli puisqu'en retour, les médecins leur rappellent qu'ils sont leurs chefs et qu'elles doivent dès lors « **obtempérer** » (ceci est surtout valable pour les médecins de 2<sup>e</sup> ligne).

Cette situation est à ce point lourde qu'elle crée une pression sur chaque intervenant amenant des conflits personnels de plus en plus fréquents.

- Situation très particulière du plus petit CMR du pays où l'infirmière se retrouve seule la plupart du temps puisqu'elle dispose d'un médecin de 1<sup>ère</sup> ligne 2h/jour et d'une médecine de 2<sup>e</sup> ligne 6h/mois.

A nouveau ceci oblige à prendre des responsabilités professionnelles médicales et médico-légales importantes qui ne sont pas en théorie de son ressort.

Ceci génère différentes nuisances pour les agents et la Société, comme augmentation des frais, augmentation des jours, dossiers qui traînent, prise en charge d'accidents qui n'en sont pas, perte de confiance des agents qui sont passés d'un médecin à un autre chacun une opinion personnelle, etc.

Il y a à ce niveau nécessité de trouver une solution organisationnelle

spécifique. Différentes solutions peuvent être proposées.

- Enfin, il existe aussi une réelle différence de fonctionnement entre le Nord et le Sud du pays. En effet, il importe de souligner que les 2 régions se trouvent dans des situations différentes d'un point de vue du personnel à savoir que contrairement à ce qui vient d'être évoqué, ci-dessus, pour le Sud du pays, au Nord, un grand nombre d'infirmières sont restées en service et les 2 médecins expérimentés en Assurance-Loi qui travaillent, depuis plusieurs années en étroite collaboration avec le Docteur DUBOIS, ont continué leur collaboration, ce qui est loin d'être le cas dans le sud du pays.

En effet, l'explication a été apportée ci-dessus pour le district Sud - Ouest mais malheureusement des circonstances différentes dans le district Sud-Est ont abouti également à des changements radicaux de médecin de 2<sup>e</sup> ligne avec les mêmes conséquences désastreuses à la clé.

- Renseignements pris, dans la liste de recrutement des médecins francophones et néerlandophone établies en 2007, on ne retient qu'un seul médecin ayant les compétences requises dans le domaine de l'Assurance-Loi !

Ceci contribue à la difficulté de pouvoir assumer rapidement et pleinement les responsabilités de médecin de 2<sup>e</sup> ligne. S'agissant d'un domaine très spécifique, il est indispensable de pouvoir prodiguer en interne une longue et pointilleuse formation, ce qui, à nouveau, ralentit le suivi des dossiers.

En conclusion, la CGSP demandera la tenue d'une table ronde avec les autorités afin d'en informer celles-ci et de prendre comme cité dans le 2<sup>e</sup> paragraphe, les mesures correctives qui s'imposent.

CI. DESCHAEPMEESTER,  
*Secrétaire nationale.*

**PS** : Médecin 1<sup>ère</sup> ligne : médecin prodiguant les soins et actuellement indépendant travaillant trois heures par CMR sauf pour Malines et Arlon où ils travaillent deux heures.

Médecin de 2<sup>e</sup> ligne : médecin statutaire exerçant la fonction de médecin - conseil de l'assureur-loi.

Avant de passer à l'examen des points à l'ordre du jour, la CGSP fait une déclaration afin de reporter les points inscrits à l'ordre du jour et relatifs à H2R et Mind3.

D'une part, ces projets doivent encore faire l'objet d'une discussion au sein du comité de pilotage mais de plus, nous estimons avoir disposé de trop peu de temps pour leur examen en profondeur.

C'est dans le même ordre d'idées que nous obtenons le report du point relatif à l'examen du Règlement du Travail.

## Ordre du jour

### 1. Approbation du PV de la réunion du 10 mars 2009

► Nous déplorons l'absence d'un dossier relatif aux conducteurs de l'Infrastructure. (Création du grade d'opérateur conduite Infra / Modification de l'avis 21 PS de 1995,...)

Ce dossier est en voie de finalisation et il devrait être proposé avant les prochaines grandes vacances.

► Périodes de grands froids : les renseignements auprès de l'IRM ont été obtenus, ce sont 3 jours qui entrent dans les conditions d'octroi de l'indemnité.

L'approbation de dépenses a été soumise à l'Autorité Supérieure.

► Personnel de logistique : un dossier sera soumis à la réunion du 6 mai 2009

► Epreuve fermée pour le passage des adjoints à l'agent de maîtrise vers le grade d'assistant technico-administratif : Sur les 51 candidats présents aux tests d'aptitude, 35 étaient à l'oral et 24 sont devenus lauréats de cette épreuve. Notre organisation a demandé une épreuve de repêchage. A suivre.

► Nous demandons, à nouveau, la création d'une spécialité à l'intention des agents qui sont chargés de desservir les ponts à peser.

► Recrutements : nous nous insurgeons contre les procédures de recrutement d'agents contractuels, sans épreuve, et en parfaite contradiction avec les dispositions réglementaires.

Nous exigeons que la règle d'organiser des épreuves de recrutement d'agents statutaires soit scrupuleusement respectée.

Selon le président, il ne s'agit que de cas isolés visant à répondre à des besoins spécifiques et urgents. Il confirme que HR souhaite limiter au maximum ces procédés et que les épreuves de statutaires continuent à constituer la règle.

► Bilinguisme fonctionnel des conducteurs : la Direction TP va mettre en place une formation permanente pour la connaissance fonctionnelle de l'allemand. Aujourd'hui 11 conducteurs de Liège sont en formation (216h) jusqu'au 17/04/2009.

### 2. Travail à temps partiel Application de l'avis 80 HR/2006

En cas de mutation, de promotion de grade, de changement de grade ou de reclassement, si un régime de travail volontaire à mi-temps ou à 32 heures par semaine est en cours (avis 31 PS/1996, 32 PS/1996, 48 PR/2002 et 22 HR/2004), il est poursuivi de façon ininterrompue, sur simple accord du chef immédiat concerné. Toutes les conditions initiales de ce régime restent alors intégralement d'application, y compris l'allocation complémentaire.

Nous proposons que cette allocation soit octroyée d'office, le chef immédiat devant motiver les raisons de son refus. Possibilité pour l'agent d'obtenir un recours devant la CPR.

Aucun accord n'est intervenu sur ce point, nous devons formuler, avant la prochaine réunion de la SCPN, notre point de vue.

### 3. Stratégie préventive en matière de consommation d'alcool et usage de drogue

A la demande de deux entreprises, qui souhaitent des clarifications, ce point est reporté.

### 4. Statut syndical et règlement des relations syndicales

Ce document propose des précisions quant aux différences entre Organisations Reconnues et Organisations Représentatives.

En effet, il s'agit de se mettre en concordance avec l'arrêt du Conseil d'Etat du 22/09/2008.

Nous demandons que la répartition des sièges à la CPN se fasse désormais selon la clé de répartition D'Hondt et non plus en fonction du plus grand reste.

Le document sera réexaminé, en fonction des différentes remarques, lors de la prochaine réunion.

### 5. Mind 3

Reporté

### 6. H2R

Reporté

### 7. Modifications à l'avis 58 PS/2007

Reporté (voir ci-dessous)

### 8. Epreuve spéciale pour l'accès au grade de 1<sup>er</sup> coordinateur technique

Cette épreuve consistera en un entretien orienté vers les connaissances professionnelles du candidat en tenant compte de sa spécialité.

Nous avons demandé et obtenu la modification du nombre de points requis pour être déclaré lauréat. Passage de 12/20 à 10/20. (A signaler que notre collègue de l'autre OR était contre ce principe..... à méditer)

### 9. Epreuves de sélection (1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> groupe) Personnel d'accompagnement

Le programme est adapté et inclut des nouvelles matières : Infos Flash, infos express et infos accompagnement.

Infos Flash : relatives à la réglementation commerciale

Infos express : info ponctuelle touchant la sécurité d'exploitation

Infos accompagnement : infos relatives aux modifications réglementaires

Ces précisions apportées, le document est approuvé.

### 10. Règlement général des emplois Glossaire

Nous demandons que la définition de « compétence » soit reprise à la liste proposée.

Le document sera adapté et soumis à la prochaine réunion.

### 11. Epreuves de sélection Note d'orientation

Ce document est désormais relatif aux épreuves du 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> groupe qui seront organisées chaque année.

Nous demandons, qu'à l'issue de la session 2009, les dispenses soient octroyées de la façon suivante :

- ▶ réussite d'une matière : dispense valable 2 ans
- ▶ réussite de deux matières : dispense valable 3 ans
- ▶ réussite de trois matières : dispense valable 5 ans

Les dispenses antérieures à 2005 : valables 5 ans

De plus, nous demandons qu'il soit tenu compte de la réussite d'une matière lors des épreuves spéciales vers le grade de principal.

Compte tenu des observations et puisqu'il s'agit d'un document évolutif, il sera soumis à la prochaine réunion.

Ensuite, la CSC demande que le document relatif aux modifications de l'avis 58PS/2007 (voir point 7) soit reporté car il est lié avec les points 5 et 6 qui eux aussi ont été reportés.

Après un échange de vues avec les représentants du Groupe SNCB, le Front Commun quitte la réunion.

P. LEJEUNE, *Secrétaire National*

M.ABDISSI, *Secrétaire Général.*

D a n s   n o s   r é g i o n a l e s

LIÈGE

## PERMANENCE FISCALE

Permanence fiscale les

**VENDREDI 19 ET 26 JUIN 2009 de 9h à 12h et de 13h30 à 16h**

A la régionale de LIEGE • rue de Serbie, 58 • 4000 LIEGE.

## La renégociation de la Clause 4 prend une orientation propice au dumping social !

**A**lors que les Etats et les patrons continuent à se retrancher, sans états d'âmes, derrière la crise pour détricoter les entreprises, rien ne semble arrêter l'idéologie ultralibérale condamnée avec véhémence par l'ensemble des travailleurs. Quant à l'Europe et toutes ses institutions, elles n'arrivent manifestement pas à se défaire de cette pensée unique dans laquelle elles se sont engouffrées, avec l'aide de la Commission, pour démanteler les services publics. En effet, la suppression des acquis sociaux des travailleurs, les standards minimaux et le dumping social constituent leurs seules références !

Ce constat posé, on comprend mieux les événements se déroulant dans notre entreprise et toutes les mesures qui visent, entre autre, à réduire les coûts de B-Cargo. A partir de 2010, il ne faut pas être grand clerc pour deviner qu'il en sera de même pour Eurostar et Thalys, lors de la libéralisation du trafic voyageur international...

Mais l'Europe antisociale ne compte pas s'arrêter là car elle prépare également la libéralisation du trafic voyageur national (2017?). Il va sans dire qu'avant qu'il ne soit trop tard, les cheminot(e)s devront réagir avec fermeté et ce, anticipativement au vote des directives qui seront soumises au Parlement Européen. Car, dès cet instant, à l'instar de ce qu'ont dû subir nos Camarades de la Poste, leurs transpositions deviendraient obligatoires et il serait, dès lors, trop tard !

Un autre dossier est sur la table et pose quelques questions quant à la volonté des employeurs à poursuivre, sur tous les fronts, leurs méfaits sur les conditions sociales des cheminot(e)s.

En effet, comme la plupart de ses consœurs, la SNCB est affiliée à la CER (Communauté Européenne du Rail). Or cette organisation patronale exerce son pouvoir de lobbying sur la Commission Européenne et sur toutes les institutions qui pourraient l'épauler dans sa quête vers une plus grande flexibilité des travailleurs du rail. Aujourd'hui, cette organisation exploite un filon qui a pour effet de créer d'énormes tensions entre elle et son principal interlocuteur au sein du dialogue social européen, à savoir, l'ETF (Fédération Européenne des Travailleurs du Transport).

Rappelez-vous, le 27 janvier 2004, l'ETF et la CER signaient un accord jugé historique et qui concernait l'utilisation du personnel mobile en interopérabilité transfrontalière.

Les Eurodéputés et le Conseil ont voté la Directive 2005/47 le 18 juillet 2005 qui est une sorte de « copier-coller » de cet accord. Cette Directive a été transposée en droit belge par l'arrêté royal du 7 novembre 2008. Pour rappel, l'accord et la Directive prévoient une « **Clause de non régression** » qui revêt une importance capitale pour le maintien de nos règles, notamment,

lorsqu'elles sont plus favorables. Cela signifie que cet accord ne peut pas servir de prétexte pour réduire les conditions de travail des entreprises ferroviaires (Fascicule 541). Cette transposition a fait l'objet d'une consultation des partenaires sociaux au sein du CNT (Conseil National du Travail) dans lequel siège entre autres la FGTB. Bien entendu, les responsables de la CGSP/ACOD ont demandé d'y siéger en tant qu'experts pour veiller au bon déroulement des opérations. La loi de 1971 aura subi un petit lifting mais, finalement, sans remettre en question les règles nationales plus favorables pour l'ensemble des travailleurs du secteur ferroviaire. Au contraire, certaines d'entre elles sont plus favorables mais n'ont toujours pas fait l'objet d'une proposition d'adaptation au sein de l'entreprise.

Pour les syndicats qui ont marqué leur accord à Rome, à l'occasion de la section ferroviaire des 12 et 13 janvier 2004, il s'agissait bel et bien de réduire la portée du dumping social annoncé par l'arrivée de nouveaux opérateurs dans le cadre de la libéralisation totale du fret en janvier 2007. La CGSP/ACOD avait réuni, à cette fin, ses instances nationales les 6 janvier (personnel d'accompagnement) et 7 janvier 2004 (personnel de conduite), pour confirmer la position des travailleurs concernés.

### Où en est-on aujourd'hui et où se situe la pierre d'achoppement?

L'accord prévoit, en sa clause 4, une nouvelle négociation relative à plusieurs RHR (repos hors résidence) consécutifs et, en sa clause 11, une évaluation sur l'implémentation de l'accord endéans les 2 ans. La renégociation sur la clause 4 a débuté le 31 janvier 2007 et en ce qui concerne l'étude, elle a débuté avec une première visite à Rome le 11 février 2009.

Après 4 mois d'après négociations sur la clause 4, lors de la réunion du 29 mai 2007, la délégation de l'ETF a présenté la position unanime de la section ferroviaire de l'ETF qui s'était réunie à Varsovie. Elle prévoyait de suspendre les négociations pour deux ans et de mettre à profit cette période pour évaluer sur le terrain l'implémentation de l'accord.

La CER a rejeté cette proposition en lui reprochant l'arrêt unilatéral des négociations et la destruction du dialogue social européen.

La Commission, quant à elle, nous a fait savoir que le Conseil, au moment du vote de la Directive 2005/47, a exigé que la négociation sur la Clause 4 aboutisse à un accord. Dans le cas contraire, elle se verrait dans l'obligation de faire une proposition elle-même... Pour paraphraser, c'est comme si une finale de foot devait se solder par un nul et que l'arbitre (la Commission) décidait de marquer un but en choisissant son équipe favorite !

Quoi qu'il en soit, après de nombreux échanges, la CER adresse un courrier le 27 juillet 2007 dans lequel elle explique sa position sur l'ajournement des négociations et les nouvelles offres en réponse aux revendications de l'ETF. Globalement, la CER n'a pas de nouvelles propositions à nous offrir mais l'ETF accepte de retourner à

la table de négociations. Cinq réunions de négociations s'en sont suivies, à savoir : les 25 septembre, 24 octobre, 28 novembre, 17 décembre 2008 et 11 mars 2009.

En novembre, l'ETF a adressé un courrier à la CER dans lequel elle reprend les grandes lignes de son cahier de revendications (voir encadré) adopté à Bruxelles, lors de la Section ferroviaire du 12 novembre 2008. Lors des réunions des 28 novembre et 17 décembre 2008, la CER nous a donné l'impression d'être dans l'incapacité de dégager une position commune sur la question de « **la compensation** ». Il lui fût même impossible de soumettre une contre-proposition raisonnable durant ces deux séances. Elle semblait littéralement pétrifiée à l'idée d'imposer à ses membres cette légitime demande des travailleurs.

A plusieurs reprises, la délégation de l'ETF a rappelé en toute clarté que le cahier de revendications constitue un tout dont les différents éléments sont indissociables et doivent être respectés.

L'ETF a d'ailleurs précisé que la question des Repos Hors Résidence sous la forme de repos compensateurs revêt une importance essentielle et qu'aucun accord ne serait possible si la CER ne proposait pas des compensations en temps digne de ce nom.

Le 2 mars 2009, la CER envoie un courrier à l'ETF précisant que le 11 mars serait la réunion de la dernière chance. Dans ce courrier, elle reprend toutes ses exigences dont une nous semble particulièrement indigeste et concerne le nombre de RHR alloué dans une certaine période. La CER y précise qu'elle peut accepter une limitation de 8 Repos à l'étranger dans une période de 3 semaines, avec un maximum de 84 heures consécutives pour chaque période de travail...

D'autres points sont repris et concernent les exigences de l'ETF mais revues et corrigées à la sauce patronale.

**Le 11 mars 2009**, nous étions bien loin d'imaginer que les représentants de la CER allaient nous offrir un véritable vaudeville que nous allions ensuite qualifier de farce ! La CER était représentée par une délégation renforcée composée de 17 personnes mais surtout, sous le contrôle avisée des petites entreprises ferroviaires.

Pourtant, les négociations avaient débuté dans un bon climat, que nous pouvions qualifier de constructif. La matinée a permis de mettre en avant toute une série de points convergents dont on aurait pu imaginer une suite favorable. Mais, après la pause de midi, la délégation de la CER est apparue plus agressive et bien moins coopérative. Lors de la seconde séance de négociations, un énorme fossé s'était creusé entre les deux parties. En effet, cela concernait plus précisément les divergences, d'une part, entre les 8 RHR dans une période de 3 semaines contre les 4 semaines de l'ETF et, d'autre part, entre les 84 heures contre les 48 heures de l'ETF. Mais aussi les compensations sorte de clef de voûte pour maintenir le plafond ...

Après quelques tergiversations et les déclarations arrogantes des représentants des petites entreprises privées,

le Directeur Exécutif de la CER, Johannes Ludwig, a demandé une interruption de séance de 15 minutes pour consulter ses membres. Après quelques instants, celui-ci est réapparu afin d'interpeller le Président, Guy Greivelding, et lui signifier, sans détours, que la proposition qu'il lui soumettait, était « **non négociable** ».

L'ultimatum de la CER était le suivant: le maintien de 8 RHR dans une période de 3 semaines et 78 heures maximum pour chaque période de travail ! Cette formulation était inacceptable et démontre la volonté de ne pas accepter un bon compromis. Les petites entreprises étant les plus agressives et exigeant le maximum de flexibilité ont probablement conduit à de telles attitudes. La délégation ETF a rejeté cette façon de voir et a clairement posé la question de savoir si les propositions de la CER étaient encore négociables. La réponse étant aussi négative que le comportement de la CER. Face à notre refus d'accepter cet odieux chantage, la délégation de la CER a quitté la table de négociations en proférant des menaces quant à l'avenir du dialogue social.

A l'heure où j'écris cet article, la CER ne semble pas souhaiter reprendre les débats au sein du Comité du dialogue social et veut exercer une certaine pression sur les travailleurs. Mais que fera la Commission Européenne que nous avons rencontré pour lui faire part de notre incompréhension face au comportement des employeurs ?

Si elle devait céder aux exigences de la CER, nous nous verrions dans l'obligation de créer « **le rapport de force** » car la demande de la CER est loin d'être raisonnable. Assistons-nous à la première action européenne de grande envergure avec des arrêts de travail aux quatre coins de l'Europe ? Dans un contexte comme celui-ci, nous devons y réfléchir car la demande de la CER vise à s'aligner sur les conditions sociales des chauffeurs routiers et c'est tout simplement inacceptable !

Ce qui est paradoxal, c'est le silence coupable des dirigeants de la SNCB à ce sujet alors que les exigences de la CER pourraient mettre l'entreprise historique en difficulté. En effet, plusieurs repos hors résidence et le cabotage permettraient aux entreprises privées de reprendre des trafics en pratiquant ce que l'on appelle dans notre jargon, le cannibalisme. De plus, le port d'Anvers semble être leur cible favorite !

#### Quelles conclusions pouvons-nous en tirer ?

Que manifestement, cette politique ultralibérale est un échec cuisant et les 100 millions d'€ de pertes à B-cargo ne sont pas près de nous contredire. A présent, que devons-nous faire pour convaincre les Etats de changer de politique ? Quel avenir pour les cheminots et à quel prix ?

**La grande manifestation européenne organisée par la CES le 15 mai prochain à Bruxelles, avec le soutien de la FGTB et de l'ETF, doit être l'occasion de marquer de notre empreinte le souhait d'obtenir une véritable Europe sociale avec des valeurs plus humaines.**

Serge Piteljon, *Secrétaire National*

# Contre-propositions de l'ETF

## 1. Limitation et compensation des repos hors résidence

- Un maximum de 8 repos hors résidence sur une période de quatre semaines ;
- Le temps contraint (absence du lieu de résidence) se limite à 48 heures ;
- Chaque heure de repos hors résidence est compensée par la comptabilisation de la moitié, soit 50%, de chacune des heures - de la première à la onzième - comme du temps de travail effectif ; à partir de la 12<sup>e</sup> heure, chaque heure est considérée intégralement, soit à 100%, comme du temps de travail effectif ;
- Le temps de travail effectif ainsi accumulé est compensé par la prise obligatoire de la contrepartie en repos au cours des trois mois qui suivent ;
- La période d'astreinte consacrée à se rendre du train au lieu de logement est considérée comme du temps de travail effectif ; la durée minimale du repos au lieu de logement du travailleur mobile est de 8 heures ;
- Une évaluation de l'application et de la mise en pratique des dispositions relatives à la compensation est prévue deux ans après la signature.

## 2. Qualité du logement

L'ETF réclame une définition plus précise de la qualité du logement : il doit être du niveau d'un hôtel 3 étoiles.

## 3. Délai de soumission du tableau de service aux travailleurs (et donc, des repos hors résidence) - délai de prévenance

L'employeur s'engage à porter à la connaissance de son personnel son tableau de service et, par conséquent, les repos hors résidence au moins quatre semaines avant la réalisation de son travail posté.

## 4. Contrôle du temps de travail, du temps de conduite et du temps de repos

- Le personnel mobile tient un journal de bord dans lequel il enregistre son temps de conduite, de travail et de repos ainsi que les pauses ;
- Ces informations sont conservées par l'entreprise pendant au moins deux années ;
- Chaque entreprise a un comité mixte qui surveille le temps de travail et de repos ;
- A partir de 2012, chaque locomotive effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière est équipée d'un dispositif électronique (tachygraphe numérique) qui enregistre le temps de travail, de conduite, de repos et les pauses ; les partenaires sociaux élaborent ensemble une base légale plus précise, au niveau européen, que la STI OPE (Spécification Technique d'Interopérabilité Opérations et Gestion du Trafic) ;
- Initiative à entreprendre en commun auprès de la Commission : les Etats membres effectuent des contrôles sur les itinéraires ; une législation européenne est proposée et mise en œuvre (à formuler).

## 5. Clause contre le dumping social

L'accord prévoit une clause par laquelle les parties signataires s'engagent à ne pas recourir au repos hors résidence à des fins de promotion du dumping social (à formuler).

## 6. Clause sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

Une clause est introduite dans les objectifs de l'Accord, qui qualifie de finalité à réaliser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée pour le personnel mobile effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière (à formuler).

## 7. Charge psychosociale / limite de la charge physique et psychologique

Les partenaires sociaux s'engagent à mener à bien en commun une étude sur cet aspect en vue de garantir la santé et la sécurité des travailleurs (à formuler).