

TRIBUNE

Belgique-
Belgie
PP-PB
B386



Membre de l'Union
des Editeurs de
la Presse Périodique

Bureau de dépôt
CHARLEROI X

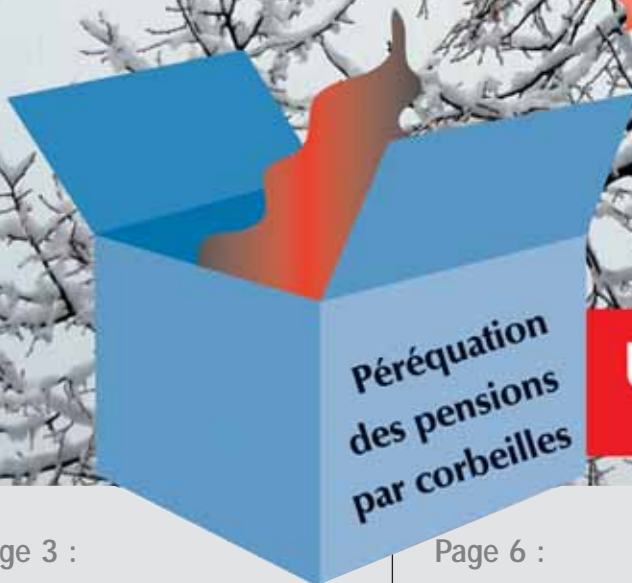
P402047

FGTB / cosp CHEMINOTS

MENSUEL - 64e ANNEE - N° 11 - 22 DÉCEMBRE 2008

Editeur responsable : F. WEGIMONT Place Fontainas 9/11 - 1000 Bruxelles
En cas de non distribution, prière de bien vouloir renvoyer à l'adresse ci-dessus.

Bonne année 2009



Péréquation
des pensions
par corbeilles

UN CADEAU MINÉ...

Voir pages 3 et 4

Page 3 :

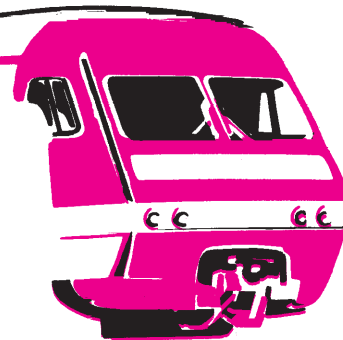
Bonne année
à toutes et tous !

Page 6 :

Camarades, jetons le bébé
avec l'eau du bain libéral !

Page 9 :

Fin d'année 2008 -
fin damnée



FIN D'ANNÉE 2008 - FIN DAMNÉE

Qu'ils sont nombreux ceux pour qui la fin de l'an 2008 restera dans leur mémoire marquée comme une fin damnée plutôt que comme une fin d'année.

Ainsi sont-ils déjà plus de 8000 travailleurs aujourd'hui nouvellement désœuvrés à passer NOËL au tison et d'espérer, ne pas arriver à Pâques sans un rond.

C'est que la crise, la crise du capital et du capitalisme, venue tout droit d'Outre-Atlantique, aura eu raison de leur seul gagne pain : leur emploi.

Et puisque nous faisons allusion à l'Amérique et aux fins de cycle, profitons de l'occasion pour saluer le geste de ce journaliste irakien qui, alors que George W. Bush était en tournée d'adieu auprès de ses « boys », l'a salué d'une salve de chaussures lui rappelant ainsi que les seules armes de destruction massive qu'on ait jamais trouvées en Irak n'étaient autres que les GI's américains eux-mêmes.

Ne devrions-nous pas tous garder nos vieilles godasses et, le moment venu, les balancer à la tête de... je pense que chacun d'entre nous a déjà imaginé sa cible.

Cette fin d'année sera aussi, et c'est tant mieux, l'occasion de sceller un nouvel accord interprofessionnel (AIP) pour les travailleurs du « privé ».

Si le secteur « CHEMINOTS » a donné son aval, a pris la mesure des avancées présentes dans le projet d'AIP, c'est qu'il a mis celles-ci en perspective en tenant compte :

- du contexte social de la négociation (banc patronal extrêmement rigide qui mérite qu'on lui réserve un tombeau de savates),
- du contexte économique (perspective de décroissance),
- des difficultés dans tous les secteurs pour mobiliser en vue d'une grande action significative,
- du maintien, pour les deux prochaines années au moins, de l'indexation automatique des salaires.

Le secteur a donc opté pour la position du « oui conditionné ».

En effet, la nouvelle diminution de charge fiscale réclamée par le banc patronal en matière d'heures supplémentaires et de travail de nuit et en équipes est une hérésie dans un contexte de chômage croissant (et justifie une large collecte d'escarpins et de mollières).

Cette hérésie est d'autant plus exacerbée que seuls les patrons privés pourraient en bénéficier y compris lorsqu'ils œuvrent dans des niches d'activités où ils rentrent en concurrence avec nous comme pour le trafic fret (on ramasse les pantouffles).

En revanche, nous prendrons acte de la volonté affichée de compenser ces nouveaux abattements fiscaux accordés au patronat par :

- une lutte renforcée contre la fraude fiscale,
- la levée du secret bancaire,
- une plus lourde taxation des revenus du capital.

Partant, ne faudrait-il pas inverser la manœuvre et, en vue d'éviter les manques à gagner pour les caisses de l'État, subordonner l'octroi de ces nouveaux cadeaux fiscaux offerts aux patrons à la mise en œuvre effective de ces mesures de financement alternatif et de les limiter en fonction des effets qu'elles auront effectivement produits ?

Le secteur salue également les avancées relatives :

- aux augmentations du remboursement du trajet domicile/travail (70% sur base des tarifs SNCB applicables au 01/02/2009),
- aux dispositions en matière de chômage (augmentation du plafond, augmentation des pourcentages pour chômage économique...),
- à la liaison au bien-être des allocations sociales,
- à la diminution de la facture énergétique en tout cas pour la partie prise en charge par le secteur énergétique lui-même.

Mais surtout, le secteur a subordonné son « OUI » à un engagement formel

de toutes les parties à ne plus revenir sur les accords négociés entre la Ministre des Entreprises publiques, les représentants du groupe SNCB et nous en matière d'interruption de travail.

C'est que, du côté de l'Open VLD, on rêve toujours de remettre sur le métier le fameux « service minimum » (à vos bottines).

Et pourtant...

Et pourtant, le 10 décembre 2008, il y a quelques jours à peine, la « Déclaration universelle des droits de l'homme » soufflait ses soixante bougies.

Si l'on ne peut que se réjouir que la noble dame entrât ainsi en grande pompe (rien à voir ici avec des chaussures) dans le cercle des sexagénaires, force est aussi de faire le constat des nombreux viols dont elle fut victime, singulièrement en ce qui concerne son article 20.1., celui qui exprime les droits syndicaux en postulant que « toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association pacifique ».

Rien qu'en 2007, la répression contre des syndicalistes a coûté la vie à 91 de nos confrères, de nos camarades dans le monde, c'est affligeant au XXI^e siècle (on rassemble les sabots).

Plus affligeant encore (et là on peut ramasser les bottes et les bottillons), c'est que la Confédération syndicale internationale (CSI) vient de publier son rapport annuel relatif à la violation des droits syndicaux dans le monde et de constater le renforcement du climat antisyndical en Europe en épinglant singulièrement la Belgique pour ses nombreuses requêtes unilatérales et astreintes contre les piquets de grève, pour la représentation insuffisante des travailleurs dans les PME et pour les tentatives de « plusieurs politiciens soutenus par des organisations d'employeurs d'essayer de réengager le débat sur le service minimum dans les transports... » (on regroupe pantouffles, savates, tatanes et autres sandales).

Pour clôturer ce dernier billet de l'année, un petit mot concernant le secteur du fret : CARGO.

Si l'année 2007 s'était déjà clôturée avec un déficit de l'ordre de 35 millions d'euros, 2008 s'annonce bien pire encore.

On perçoit, à partir de novembre une baisse du trafic de l'ordre de 25% et, pour décembre, la chute devrait au mieux tourner autour des 40%.

Quant à 2009, le ralentissement de production dans la sidérurgie, les constructions métalliques, l'automobile... nous fait envisager le pire.

Pourtant, depuis quelques années, l'activité est en pleine mutation, en pleine réorganisation, en pleine restructuration.

Nonobstant, structurellement, elle reste et risque bien de rester encore et toujours déficitaire.

La Ministre avait enjoint l'entreprise d'atteindre l'équilibre pour 2007-2008. Nous avons pu, vu le contexte conjoncturel, obtenir 3 ans de « **rabiot** » à condition de mettre ce laps de temps à profit pour mettre en œuvre un authentique plan industriel visant à rendre l'activité fret de la SNCB vivante et viable.

De façon strictement informelle, nous avons accepté de nous asseoir aux tables des discussions et de tenter ainsi de sauver, une fois encore, l'activité à condition :

- d'être associés à l'élaboration de ce plan,
- que celui-ci conceptualise, dans un premier stade, les grandes lignes du projet industriel,
- que de vrais objectifs chiffrés y figurent en toute transparence,
- que toutes les possibilités de réduction de coût soient envisagées singulièrement en matière d'organisation et de management,
- qu'en attendant, toutes les provocations, aujourd'hui sur le terrain constatées, soient arrêtées.

L'Administrateur-Délégué aime à répéter que « **nous sommes engagés dans un marathon et qu'il reste le « last mile » à parcourir** » (on ressort les *spikes*).

Je serais tenté de dire un nouveau « **last mile** » oui, peut-être. Mais certainement pas deux car, alors, on nous amènerait vers... deux miles neufs et je devrais conclure :

« **Bonne fêtes de fin d'année et tous nos meilleurs vœux de joie, de bonheur, d'amour et de militantisme (à vos ballerines et autres chaussons).** »

G. GELMINI,
Président.

PV

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU 5 NOVEMBRE 2008



INFORMATIONS

Avant de passer à la discussion de l'ordre du jour, notre organisation a souligné que les relations sociales étaient menacées

suite au non-respect des accords conclus au sein des organes paritaires et à la SCPN.

Nous avons évoqué la problématique de l'installation des lauréats de l'épreuve de sous-chef de gare qui avait été annoncée par l'avis 108 H-HR/2006. Il avait été convenu que ce dossier continuerait à être analysé afin d'obtenir une solution définitive, cependant nous avons constaté qu'un appel a été lancé sur internet pour un nouveau recrutement dans ce grade.

Nous avons également dénoncé la procédure de recrutement des techniciens- elm (pal) alors qu'un accord avait été conclu en SCPN le 03 septembre. La sélection devait se faire en une seule journée et comportait trois parties :

- ▶ un questionnaire à choix multiples éliminatoire,
- ▶ un test d'aptitude non éliminatoire
- ▶ un entretien éliminatoire.

Après la première série d'examens, nous avons constaté que **suite à une décision de HR**, le QCM n'était pas éliminatoire, alors que nous avons suggéré cette modification et reçu une réponse négative. Ce fait n'est absolument pas de nature à susciter la confiance au sein de la SCPN. Nous avons déclaré que les résultats de la première série ne devaient pas être annulés. Mais nous avons exigé que le questionnaire à choix multiples reste non éliminatoire pendant la période test de six mois.

Nous avons également demandé que certains dossiers soient abordés très rapidement :

- ▶ Revoir la difficulté de l'épreuve interne pour le passage du grade de technicien à celui de technicien principal.
- ▶ Le dossier concernant la création du nouveau grade d'opérateur de conduite Infra
- ▶ La création du nouveau grade de technicien «contrôles légaux »
- ▶ Les nouvelles dispositions en matière de péréquation des pensions.

Il était évident que nous étions disposés à participer à d'autres réunions paritaires mais à la condition que le document relatif à l'interruption de carrière partiel ordinaire (32h/semaine) soit modifié dans le sens où elle puisse être accordée sans condition, dès l'âge de 55 ans, aux agents des rangs 7,8 et 9.

Suite aux agissements dénoncés, nous avons quitté la séance.

INFORMATIONS

Au début de la réunion, nous avons protesté contre la situation à B-Cargo. Toutes les RCC nous font parvenir des rumeurs inquiétantes selon lesquelles une opération serait mise en place en janvier 2009 pour réduire le personnel de 20 à 25%. Nous avons fait remarquer que la réglementation HR n'est pas toujours respectée au sein de l'administration centrale de Cargo.

Nous avons exigé une clarté sur ce dossier pour la SCPN du 16 décembre.

Nous avons rappelé au Président le point 2.1 du protocole d'accord qui précise que les interlocuteurs sociaux prennent acte de l'évolution des effectifs du personnel tels qu'ils figurent dans le plan d'entreprise. Il faut également que la direction poursuive le jeu de la transparence lorsqu'il s'agit de fournir des rapports en matière de cadre, d'effectifs...

En conclusion, la CGSP a réaffirmé sa déclaration du dernier protocole où elle mettait en garde la direction du groupe ferroviaire envers tous écarts qui entraîneraient des conséquences imprévisibles et non maîtrisables.

Nous avons demandé d'obtenir rapidement des explications sur certains dossiers sensibles :

- ▶ La formation du personnel de conduite qui est amené à connaître une deuxième langue. Ceci afin d'obtenir la prime de bilinguisme.
- ▶ Obligation d'avoir sur la table de la SCPN du 16 décembre, le dossier :
 - des roulants de l'infra,
 - des techniciens des contrôles légaux,
- ▶ Prise de rang du personnel qui a été transféré d'office vers NP et qui souhaite retourner vers son ancien département. Ces agents seraient pénalisés par une nouvelle date de prise de rang alors qu'ils ont été obligés de quitter « Réseau ».
- ▶ Suite à l'avis 91H-HR 2007, impossibilité de cumuler l'indemnité d'éloignement avec l'indemnité pour l'utilisation d'une voiture personnelle.



- ▶ revoir l'organisation de l'examen d'assistant technico administratif :
 - éliminer la première partie,
 - éviter l'utilisation d'un ordinateur pour effectuer les tests,
 - analyser les raisons des refus de participation à l'épreuve,
- ▶ Test d'aptitude. Explications des scores en fonction des grades.
- ▶ Examen de commis d'exploitation (16PS/2002). Même avec une nouvelle prolongation de la validité de cette épreuve de six mois, nous constatons que très peu de lauréats seront installés sur des postes. Nous avons demandé à HR de se pencher sur ce dossier étant donné que la plupart des lauréats fonctionnent déjà comme vendeurs chez BVG ou pour Infrabel.
- ▶ La création d'une épreuve fermée pour obtenir le passage du grade d'ajusteur vers celui de visiteur.
- ▶ La création d'une spécialité 'gestion de patrimoine' pour les dessinateurs techniques (paux).
- ▶ La perte de l'allocation complémentaire de 7,3% du traitement global pour les agents qui sont dans le régime des 32 heures semaine et régi par l'avis 32 PS de 96. Perte de l'allocation en cas de mutation ou de promotion.
- ▶ Revoir la prise de rang des lauréats des épreuves de sélection 2007.

A suivre ... et pas dans deux ans.

Règlement général des relations syndicales

Modifications dans le RGPS -fascicule 548 des dispositions concernant la composition ainsi que le règlement d'ordre intérieur de la SCPN.

Modifications concernant la délégation du groupe :

- ✓ Un des cinq membres effectifs désignés par la Holding peut être non statutaire
- ✓ Même situation pour les suppléants avec désignation d'un membre qui appartient à la SNCB et un autre à Infrabel

Régime volontaire de travail à mi-temps

En application du point 3.2 de l'accord social, un appel peut être lancé aux candidats qui désirent travailler, en permanence, à mi-temps sur base d'un horaire de travail spécifique de quatre heures consécutives par jour.

Si un agent preste ce régime de travail et qu'il demande pour reprendre des prestations à temps plein, la direction se donne au maximum 1 an pour trouver une solution. Nous avons estimé que ce timing était vraiment trop long et nous attendons un nouveau document pour la prochaine SCPN.

Création des grades d'agent info trafic, agent info trafic pal, agent commercial et agent commercial pal

La nature des tâches exercées par les agents d'accueil et les agents d'accueil principaux diffère selon qu'ils sont utilisés à Infrabel ou à la SNCB. Pour tenir compte de cette spécificité, il est proposé de scinder ces grades.

D'une part, les grades d'agent info trafic et agent info trafic principal seraient créés au sein d'Infrabel pour le personnel chargé de communiquer à la clientèle et aux opérateurs ferroviaires les informations relatives au trafic ferroviaire.

D'autre part, les agents d'accueil et les agents d'accueil principaux chargés d'activités commerciales au sein

de la SNCB recevront les nouveaux grades d'agent commercial et d'agent commercial principal.

Les agents commerciaux et agents commerciaux principaux ont accès, à leur demande, respectivement aux grades de sous chef de gare voyageurs et sous chef de gare principal voyageurs.

Les agents info trafic et agents info trafic principaux ont accès, à leur demande, respectivement aux grades de sous chef de gare Infrabel et sous chef de gare principal Infrabel.

Par mesure transitoire, les agents info trafic, agents info trafic pal, agents commerciaux et agents commerciaux principaux ayant reçu leur nouveau grade en vertu des nouvelles dispositions peuvent introduire une demande de changement d'emploi(P24). Ces demandes devront être introduites au plus tard le **31/12/2010**

Comblement des emplois universitaires

Chaque emploi universitaire et assimilé est spécifique et se différencie des autres emplois du même type par les caractéristiques qui y sont attachées en termes de contenu des tâches, de connaissances et de compétences requises.

Par ailleurs, le mode actuel de comblement de ces emplois ne répond plus efficacement aux besoins du Groupe SNCB. Il ne garantit pas toujours la vérification précise de l'adéquation entre le profil du candidat et les compétences nécessaires pour fonctionner efficacement dans l'emploi à pourvoir.

Il est dès lors proposé, comme le prévoit le protocole d'accord 2008/2010 (point 5.4) de mettre en place une nouvelle procédure de comblement dont les caractéristiques essentielles sont résumées ci-après :

- elle concerne les emplois statutaires,
- l'offre d'emploi(s) fera l'objet d'un appel simultané à candidatures internes et externes et comprendra toutes les informations pertinentes, telles que : la localisation, le nombre d'emplois à pourvoir, la mission et l'objet de l'emploi, la description des tâches et des responsabilités, le(s) diplôme(s) admis, les compétences linguistiques utiles, les

connaissances et compétences techniques et comportementales souhaitées, l'expérience professionnelle jugée utile ou nécessaire, la procédure de sélection, la nature de l'emploi, les conditions d'engagement, de rémunération, de régularisation, de travail, les évolutions de carrière, etc. ;

- la sélection aura pour objectif de déterminer le degré d'adéquation entre le profil du candidat et les compétences liées à l'emploi (telles qu'elles sont prévues dans la description de fonction) et d'apprécier sa motivation par rapport à cet emploi.

En outre, la période d'essai ou de stage sera revalorisée par l'établissement d'un programme de formation et de développement pour chaque stagiaire. Le programme de formation se composera :

- d'une partie commune "Organisation et fonctionnement du Groupe SNCB";
- d'une partie adaptée aux besoins de formation individuels et spécifiques du stagiaire tant sur le plan des compétences techniques que comportementales.

Enfin, découlant de ce nouveau mode de comblement, les dispositions actuelles relatives à la mutation sur demande ne seraient plus d'application au personnel concerné. Toutefois, un système de mobilité interne serait prévu pour les emplois universitaires comprenant des attributions et compétences (description de fonction) identiques.

La CGSP n'a pas accepté ce dossier. Nous avons demandé pour obtenir des explications complémentaires sur le système de mobilité interne ainsi qu'une augmentation du délai de validité de l'épreuve. Nous avons également lié ce dossier avec la modification de l'échelle 320 ➡ vers la 325.

Un nouveau document sera présenté lors de la prochaine SCPN.

Epreuves de sélection.

La prochaine réunion du groupe de travail se réunira le 29 janvier 09.

Nous avons demandé à HR pour que les **épreuves de 2009** se déroulent dans le système actuel. Réponse ce 16 décembre.

Personnel des fibres-fix et tele-fix teams

Avec l'avis 56 PS/1997, des équipes spécialisées, appelées fibre-fix et tele-fix teams, ont été créées en vue de la levée rapide des dérangements aux liaisons par câble à fibre optique dans le domaine des télécommunications ou de la signalisation. Suite à l'évolution technologique de ce secteur, cet avis a dans un premier temps été actualisé et remplacé par l'avis 55 H-HR/2006 et ensuite par l'avis 66 H-HR/2008.

Il est proposé de permettre aussi aux sous-chefs de secteur technique de la spécialité «télécommunications» de se porter candidats pour intégrer ces équipes.

Passage d'office au grade d'opérateur conduite Cargo

L'avis 133 H-HR 2008 prévoyait que les conducteurs de manœuvre en stage ou à l'essai au sein de B-Cargo **pouvaient solliciter** leur passage au grade d'opérateur conduite cargo avant leur régularisation.

Cet avis provoque une mobilité non souhaitée et la société propose le passage d'office au grade d'opérateur. Nous avons demandé des explications complémentaires concernant la formation durant le module de polyvalence ainsi que des éclaircissements en cas d'échec dans le grade d'opérateur.

Service d'intervention rapide pour la levée des dérangements aux installations de chauffage, d'éclairage et de force motrice (ECFM)

Un service d'intervention rapide «**éclairage, chauffage et force motrice**» est créé dans le but d'assurer la mise à disposition à tout moment d'une capacité de réaction et d'intervenir promptement lors de dérangements. Le tout pour un rétablissement rapide des conditions normales de circulation des trains.

S'il satisfait aux conditions, l'agent qui souhaite faire partie du «**service d'intervention rapide ECFM**» peut introduire sa candidature. Le chef de zone adjoint courants forts de l'arrondissement concerné établit une liste sur la base des capacités des candidats et du nombre d'agents à inclure dans le service d'intervention.

Les agents repris sur la liste peuvent être rappelés en dehors des heures normales de service, dans les conditions prévues par le règlement. Au sein de chaque entité, un roulement est établi pour que la répartition des «périodes de disponibilité à être rappelé» soit assurée judicieusement et équitablement.

En contrepartie des aptitudes particulières que les agents doivent posséder et en complément aux autres allocations et indemnités réglementaires, une allocation de polyvalence mensuelle forfaitaire de 160 € à 100% est octroyée au personnel inscrit sur les listes.

Les candidats seront des **volontaires**

Nous avons demandé pour que la même formule soit appliquée pour le service d'intervention rapide de la signalisation. Dossier pour la SCPN du 16 décembre.

Recrutement d'étudiants jobistes

Etant donné que le document ne prenait pas en compte les engagements pour les périodes de Noël et Pâques nous avons demandé les corrections nécessaires pour une prochaine SCPN.

Allocation pour travail du dimanche - Prestations du 24 et 31 décembre 2008

Une allocation pour travail du dimanche sera octroyée pour toutes les heures de prestations effectuées le 24 et le 31 décembre 2008, pour autant que ces prestations se terminent **après 19 heures**

Nouvelles dispositions en matière de péréquation des pensions du secteur public

Nous avons reçu une documentation ainsi que d'excellentes informations concernant ces nouvelles dispositions.

Nous aurons bien une péréquation des pensions ce 1 janvier 2009. Celle-ci sera calculée avec le nouveau système des corbeilles.

Le taux sera de 0,9287.

Nous avons demandé pour que la direction se penche sur l'amendement qui a été mis en place pour la corbeille du groupe SNCB.

Une SCPN spéciale se réunira le 14 janvier 2009.

A. Fixation des taux de péréquation par le SDPSP

Compte tenu des questions qu'il soulève dans la perspective imminente de son application pratique, il apparaît de plus en plus que le nouveau mécanisme de péréquation décrit au chapitre IV de la loi du 25 avril 2007 relative aux pensions du secteur public, s'il est clair dans son principe, donne lieu, de manière générale, à quelques difficultés d'interprétation. Et ce notamment au regard de certaines situations spécifiques au personnel du Groupe SNCB.

Il appartient au Service des Pensions du Secteur Public de prendre les dispositions nécessaires en vue de l'exécution de la loi et de calculer, sur la base des nouvelles dispositions légales, le pourcentage de péréquation pour chaque corbeille, y compris celle du Groupe SNCB, au terme de chaque période de référence.

Ce n'est donc qu'après avoir pris connaissance de l'interprétation donnée en pratique aux textes par le SDPSP, dans les cas particuliers qu'il rencontrera lors de la préparation de la liste des suppléments de traitement à désigner par arrêté royal (voir infra) et lors de la fixation des taux de péréquation par corbeilles, que l'on pourra en définir plus précisément la portée.

B. Communication au SDPSP dans le cadre du nouveau mécanisme de péréquation

En vertu de l'article 12, § 8, alinéa 4 nouveau de la loi du 9 juillet 1969, il n'est tenu compte, pour le calcul du taux de péréquation, que des échelles et suppléments de traitement publiés au Moniteur belge ou entérinés par une décision, en bonne et due forme, de l'autorité compétente. Celle-ci est portée à la connaissance du SDPSP par pli recommandé, au plus tard le jour qui précède la période de référence, pour ce qui concerne la rémunération globale de départ et le dernier jour de cette période, pour ce qui concerne la rémunération globale adaptée.

Pour la première période de référence, la corbeille de péréquation et la rémunération globale de départ sont toutefois établies sur la base des échelles barémiques et suppléments de traitement en vigueur au 1^{er} janvier 2007 et qui ont été publiés au Moniteur belge ou entérinés par une décision de l'autorité compétente portée à la connaissance du SDPSP par pli recommandé, au plus tard le 30 juin 2008 (art. 14, al. 1 et 2). Le pourcentage de péréquation pour cette première période de référence est, en effet, égal au

pourcentage d'augmentation de la rémunération globale au 31 décembre 2008 par rapport à la rémunération globale au 1^{er} janvier 2007 (art. 14, al. 6).

a) Echelles barémiques et suppléments de traitement en vigueur au 1/01/2007

La division H-HR.23 (Rémunérations) a fourni, en temps voulu, au SDPSP les données en vigueur au 1/01/2007, relatives :

- aux grades, avec leur rang et les échelles y attachées;
- aux échelles de traitement;
- aux suppléments valant traitement ;
- aux allocations désignées par le SDPSP pour être transmises ainsi que les dispositions réglementaires y afférentes.

La transmission de ces données ne présume pas de leur prise en considération ou non pour la péréquation. Les suppléments de traitement visés à l'article 12, § 7, alinéa 2, 3°, seront désignés par un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, qui doit entrer en vigueur au plus tard le 31 décembre 2008 (art. 12, § 7, al. 3)*.

b) Modifications entrées en vigueur après le 1/01/2007

La direction H-HR, à l'initiative des divisions H-HR.23 (Rémunérations) et H-HR.13 (Politique des carrières), communiquera au SDPSP les modifications apportées à la situation administrative et pécuniaire du personnel entrées en vigueur au cours de la période de référence, ainsi que la réglementation y afférente. Par mesure de précaution, l'ensemble des dispositions susceptibles d'avoir une influence sur la péréquation sera communiqué, tant que la portée exacte du nouveau mécanisme de péréquation ne sera pas connue.

Les modifications entrées en vigueur en 2007 et 2008 seront communiquées au plus tard pour la fin de l'année 2008.

C. Communication au Ministre des Pensions dans le cadre de l'arrêté royal du 28 décembre 2005

Suivant l'article 8, §§ 1^{er} et 2 de l'arrêté royal du 28 décembre 2005 relatif à la reprise des obligations

de pension de la SNCB Holding par l'Etat belge, toute modification au Statut du personnel envisagée à partir du 1^{er} janvier 2007, à l'initiative de la SNCB Holding, qui a pour conséquence une augmentation des pensions de retraite, suite à l'application de l'article 12 de la loi du 9/07/1969 (= péréquation) doit être portée préalablement à la connaissance du Ministre des Pensions qui dispose d'un délai de 10 jours pour donner un avis négatif motivé.

Si les pensions de retraite sont péréquées suite à une modification apportée, à partir du 1/01/07, au Statut du personnel, sans communication préalable ou après un avis négatif du Ministre des Pensions, la SNCB Holding doit verser au SDPSP, au moment où la péréquation est accordée pour la première fois, une compensation équivalant à la valeur actualisée de l'augmentation des pensions de retraite en cours.

Ces dispositions ont été rédigées sous l'ancien mécanisme de péréquation, dans la perspective, principalement, de négociations relatives à des avantages en faveur du personnel ayant un impact sur la péréquation, dans le cadre d'un protocole d'accord social. C'est ainsi que les augmentations de traitement envisagées lors des négociations du protocole d'accord social 2008 - 2010 ont fait l'objet d'une communication préalable au Ministre des pensions, dans les délais requis.

La procédure décrite ci-dessus concerne toutefois l'ensemble des modifications statutaires et réglementaires entraînant la péréquation de pensions. C'est pourquoi, par mesure de précaution, tant que la portée exacte du nouveau mécanisme de péréquation ne sera pas connue, la direction H-HR, à l'initiative des divisions H-HR.23 et H-HR.13, communiquera au Ministre des Pensions, après leur examen par la sous-commission paritaire et avant leur présentation à la Commission paritaire nationale, toutes les propositions relatives à la situation administrative et pécuniaire du personnel susceptibles d'avoir un impact sur la péréquation.

Je vous souhaite une très bonne année 2009 ainsi qu'à votre famille.

A très bientôt pour de nouvelles aventures.

Michel ABDISSI,
Secrétaire Général.

DECLARATION DU COMITE NATIONAL DES ŒUVRES SOCIALES

••• du JEUDI 11 décembre 2008

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs les fonctionnaires,
Chers Collègues,

L'année 2008 se terminera avec une excellente nouvelle, celle du renouvellement du contrat de l'assurance-hospitalisation pour deux années.

En ce qui concerne les bénéficiaires de la CSS, la continuité est assurée, les garanties restent les mêmes et les conditions d'intervention inchangées, avec cependant quelques améliorations :

1. la possibilité de choisir la chambre particulière pour un ou plusieurs membres de la famille et la chambre à deux lits pour d'autres,
2. l'élargissement de la liste des maladies graves qui passent de 31 à 34,
3. les démarches à effectuer par les bénéficiaires actuelles de l'assurance-hospitalisation pour continuer à bénéficier de la même couverture seront réduites à leur plus simple expression : l'affiliation gratuite à l'assurance en chambre à 2 lits pour les bénéficiaires de la Caisse des soins de santé reste évidemment automatique.

Et pour faciliter la poursuite sans interruption des affiliations facultatives, seront considérés comme une reconduction tacite dans les 3 premiers mois de 2009 :

- ▶ l'utilisation de l'assurcard,
- ▶ le paiement de la prime,
- ▶ la demande de remboursement introduite chez Ethias,

L'assurcard reste valable et ne devrait pas être remplacée.

Comme lors de l'introduction, en 2007, de l'assurance collective hospitalisation, les nouveaux entrants disposent d'un délai de trois mois pour s'inscrire.

Nous ne pouvons que nous réjouir d'un tel résultat....

D'autant plus que, jusqu'à présent, l'impact financier pour la Solidarité sociale de cet avantage

important apprécié par tous les cheminots permet un certain optimisme, ce qui a conduit à l'introduction de quelques initiatives en 2008.

C'est ainsi que la Solidarité sociale offre aujourd'hui le remboursement du Gardasil et du Cervarix aux enfants de 16 à 18 ans au moment de leur vaccination, qui ne pouvaient alors prétendre au bénéfice des interventions légales.

Citons également l'intervention dans les abonnements à un club sportif et le relèvement du plafond journalier pris en considération pour le secours au conjoint isolé.

Pour l'avenir, d'autres projets devront être approfondis, comme :

- ▶ l'intervention dans le coût des médecines dites alternatives (ostéopathie, la chiropractie, l'homéopathie).
- ▶ L'expérience d'une plaine de jour pendant les grandes vacances, via le lancement d'un projet pilote testé sur 1 ou 2 ans pour les enfants du personnel de l'administration centrale,
- ▶ La modernisation de certaines interventions actuelles, en particulier pour les lentilles de contact, les prothèses dentaires spéciales ou encore l'aide familiale.

De plus, le projet crèche déjà présenté l'année dernière doit impérativement se concrétiser.

2008 a vu aussi la réorganisation des points de contact et la mise en place de l'intraweb pour les pensionnés. Cet outil informatique, facile d'accès, complet et efficace donnant satisfaction à tous.

Je profite de l'occasion pour remercier Madame Christine KERRELS qui a créé le site.

Enfin la signature du protocole d'accord social 2008-2010, signé en juin de cette année prévoit que le nombre de recrutements nécessaires peut être estimé à quelque 1800 agents par an jusqu'en 2012

Cela aura pour effet d'injecter du sang neuf dans la société et de donner un nouvel élan au Fonds des œuvres sociales.

Vous aurez compris Monsieur le Président que nous tirons un bilan positif de cette année 2008.

Claudy DESCHAEPMEESTER,
Secrétaire National.