

# 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 - 64e ANNEE - N° 2 - 25 FÉVRIER 2008

P402047

## SERVICE MINIMUM : **FUMISTERIE !**

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.



Voir pages 3 et 7

Page 3 :

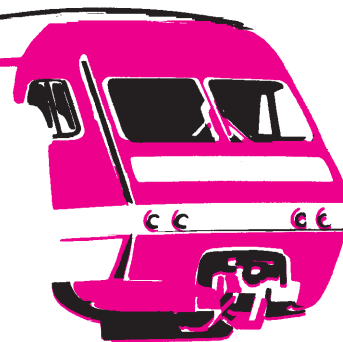
Service minimum -  
économie maximum ?

Page 5 :

Pour nos enfants,  
développez durablement !

Page 9 :

Le mois de toutes  
les incertitudes



## LE MOIS DE TOUTES LES INCERTITUDES

La période que nous connaissons pour l'heure est irrémédiablement marquée par un mot, un seul : "incertitude". Et rien n'est plus frustrant que d'évoluer dans un monde où le nombre de questions que l'on se pose est bien supérieur au nombre de réponses que l'on reçoit, que l'on perçoit.

Bien évidemment il y a ce qu'on sait mais est-ce pour autant rassurant dès lors qu'en fait, on sait surtout qu'on ne sait pas !

Ainsi, nul n'ignore que nous vivons dans un pays régi par un gouvernement de transition qui, avant la fin du mois ne sera plus. Qu'un autre suivra dont on ignore tout ou presque. Seul certitude, il ne sera pas de gauche, il sera ancré bien à droite et ceci n'est guère pour nous rassérer.

A l'heure où ces lignes sont rédigées, même le budget de l'Etat se décline en points d'interrogation et en termes de réformes institutionnelles nous sommes réduits à une interminable expectative qui dure depuis près de neuf mois, le temps d'une gestation humaine, certes, mais ici, même l'échographe le plus doué, le mieux technologiquement équipé, ne peut nous prédire ne serait-ce que le sexe de l'enfant ni même s'il est nanti de tous ses membres. Tout au plus peut-on connaître le nom du géniteur : "octopus", genre animal dont relève toutes sortes de pieuvres dont certaines révèlent un aspect tellement monstrueux que, vous en conviendrez, cela n'a rien de rassurant.

Et pourtant, même en eaux troubles, il nous faut naviguer, ramer, tenir le cap et le bon.

En effet, la période à venir est d'autant plus inquiétante que décisive. C'est au cours de ce dernier mois d'hiver que devrait voir le jour (enfin ou hélas, c'est selon) un gouvernement définitif avec un programme institutionnel socio-économique de poids et nul ne doute que la part belle ne sera pas réservée au travailleur. Psychologiquement, il faut s'y préparer !

Pendant ce temps, pourtant un certain nombre de choses évoluent...

Ainsi, la Ministre souhaiterait conclure, d'ici fin mars, les contrats de gestion. Le timing est pour le moins ambitieux d'autant plus qu'à ce jour, il n'existe que des ébauches de textes et qu'aucune réunion officielle sur le sujet n'a été, avec nous, programmée. Et pourtant, voilà bien quelque chose d'importance capitale

puisque, pour rappel, les contrats de gestion déterminent tant les missions confiées par l'Etat à l'entreprise publique autonome que la contrepartie versée par lui pour l'exercice de ces missions : les fameux budgets d'exploitation et d'investissement.

Il y a aussi cette fameuse phrase, issue de la déclaration gouvernementale de décembre et qui prévoit de : "...trouver des règlements qui garantissent la continuation des prestations de service aux citoyens", ce que d'aucuns ont immédiatement traduit en "service minimum".

Sur le sujet, nous sommes actuellement en discussion tant avec la Ministre qu'avec l'Entreprise en vue d'améliorer le dialogue social, de prévenir, quand c'est possible les conflits sociaux. Mais qu'on ne se y trompe guère, prévenir n'est pas empêcher et par conséquent, toute attaque visant à supprimer notre droit de grève, à l'aliéner, à le réduire serait irrémédiablement condamnée par une riposte à la hauteur de l'agression et je ne crois pas me tromper en affirmant, fut-ce de façon quelque peu divinatoire, qu'en cette hypothèse, plus une roue n'effectuerait un quart de tour.

Enfin, il y a les négociations en cours en vue d'un accord social. Pour l'instant, je dirais que nous en sommes aux phases d'approches, aux atterrissages bien loin encore de l'étroite conclusive que nous avions pourtant préfixée, dès l'entame des débats, à Pâques.

Il n'empêche que le matériel est prêt : les lames acérées, les fusils chargés et, d'autres armes plus lourdes sont, si nécessaire parées pour être astiquées car le syndicalisme étant un sport de combat, "SI VIS PACEM PARA BELLUM" (si tu veux la paix prépare la guerre).

Ces mots peuvent apparaître comme forts, mais étant donné que nous allons déposer, sous peu, notre cahier revendicatif, quoique raisonnable, je doute qu'il soit accueilli de façon très pacifique par notre "bonne-direction-si-paternaliste-avec-ses-braves-collaborateurs".

*En voici les points essentiels :*

*Ce cahier revendicatif doit comporter 4 volets :*

1. 1 volet emploi
2. 1 volet qualitatif
3. 1 volet bien-être au travail
4. 1 volet pouvoir d'achat

*En outre, une attention toute particulière sera apportée au respect strict des négociations paritaires (trop souvent des décisions sont prises dans des organes de gestion avant la discussion paritaire). La compétence de la CPN devra être élargie aux filiales dans lesquelles la S.N.C.B. est représentée à 50% ou plus. L'accent sera également mis quant au respect du pacte entre sociétés et des conventions de mise à disposition.*

### VOLET EMPLOI

- *garantie de l'effectif sur base actuelle : 37.200 ETP - 38.300 postes au cadre.*
- *Evolution périodique de la situation et révision à la hausse en fonction de la croissance du trafic, des départs constatés à la retraite.*
- *Il s'agit, évidemment pour nous d'encadrer l'arrivée éventuelle de contractuels et de maintenir la proportion statutaires/non statutaires au moins au niveau actuel.*
- *En outre, une attention particulière sera apportée aux emplois peu - pas - qualifiés.*
- *L'ensemble des activités habituellement effectuées par des cheminots restera dans le périmètre d'action du groupe ferroviaire et de son personnel.*

### VOLET QUALITATIF

- *Aménagement fins de carrière pour le personnel soumis à des prestations pénibles et/ou irrégulières.*  
*Sont visés par cette disposition : le personnel roulant, le personnel travaillant en équipes successives, le personnel de l'infrastructure jusqu'au rang 6, le personnel prestant régulièrement (selon des modalités à définir) des dimanches, des samedis, des jours fériés, des nuits...*  
*Pour ce personnel : octroi d'un nombre de jours de congé supplémentaire en fonction de l'âge.*
  - *Prestations à temps partiel :*
    - *Obligation, dans le chef de l'employeur, d'accorder les demandes de travail à temps partiel, toutes catégories confondues, à partir de X ans.*
    - *Instauration de règles de priorité dans l'octroi des autorisations en fonction de règles liées :*
      - . à l'âge (priorité aux plus âgés)
      - . de circonstances familiales particulières (femmes enceintes, garde d'enfants...).
- Dans les 2 cas ci-dessus : compensation en personnel au prorata du temps libéré donc, nécessité de définir, par siège de travail, les cadres en ETP.*

• Mesures connexes :

- suppression de l'interdiction de cumul de certaines indemnités et/ou allocations,
- comptabilisation de l'intégralité de la prestation comme ouvrant le droit à l'allocation pour travail de nuit si début de la prestation avant x heures,
- augmentation de la valorisation du travail de samedi (150%),
- problème des "gardes à domicile",
- organisation d'épreuves passerelles pour tous durant la durée de l'accord social (2 ans) et préparation aux épreuves (formation professionnelle),
- accès pour chacun à des cours de formation professionnelle,
- accès pour chacun aux cours de la deuxième langue,
- révision de la problématique des facilités de circulation y compris pour les pensionnés (accès à la 1<sup>ère</sup> classe - problème réservation Thalys...),
- frais de déplacement domicile/travail,
- révision de l'anomalie "Primes" en cas d'accident du travail,
- problématique des inaptés (examiner comment recourir plus à des réaffectations pour inaptitudes partielles qu'à des reclassements pour inaptitudes totales),
- problèmes non résolus dans les protocoles précédents (mutations, installations...).

**BIEN-ETRE AU TRAVAIL**

- Elaboration d'un règlement de travail
- Problématique des agressions.
- Humanisation des prestations du personnel roulant.
- Changement des séries du personnel roulant en janvier plutôt que décembre.
- Réactivation du Comité de la masse d'habillement
- Crèches.
- Accueil dans les centres médicaux régionaux et points-contact pensionnés.
- Réservation d'emplacements de parking pour le personnel

**VOLET POUVOIR D'ACHAT**

- Augmentation barémique linéaire pour tous (au plus tôt et avant le 31/12/2008).
- Avec péréquation des pensions.
- Révision de la prime de fin d'année
- Refonte complète du plan de carrière des fonctionnaires
- Correction de certaines anomalies barémiques et révisions de certaines échelles en fonction des promesses, de l'évolution technologique du métier, des (re)certifications...

(Agents de maintenance voies, conducteurs de l'Infra, opérateurs et agents du mouvement, adjoints à l'agent de maîtrise voies...).

Ne nous trompons pas, ceci constitue l'ossature de notre cahier de revendications encore faudra-t-il le négocier, le concrétiser, l'arracher, le faire appliquer.

Ici nous sommes en pleine certitude : ce ne sera pas aisé mais nous avons avec nous notre bonne devise «**négocié quand c'est possible, se battre lorsque c'est nécessaire**».

G. Gelmini, *Président.*

## « IL Y AURAIT PARTOUT COMME UN MALAISE » !

D'UN COTE L'ECHO D'UNE INSATISFACTION CROISSANTE DU PERSONNEL, DE STRESS DIF-FUS, DE MAL-ETRE AU TRAVAIL ET DE PER- PLEXITE SUR L'AVENIR DU GROUPE...

DE L'AUTRE, LE DISCOURS SUR L'ACCOM- PAGNEMENT DES COLLABORATEURS, LA GES- TION POSITIVE DES COMPETENCES ET LE MANAGEMENT DE LA PERFORMANCE, COA- CHING, MONITORING ET AUTRE FEEDBACK...

COMMENT S'Y RETROUVER DANS CETTE DOUBLE EVOLUTION ? ET SURTOUT COM- MENT LA MAITRISER COLLECTIVEMENT ?

Même si ça peut paraître calamiteux pour l'image du groupe SNCB, l'écho que nous recevons de beaucoup de sièges de travail va dans le même sens : une sensation de mal-être, de troubles, de perte des repères qui se vit au quotidien.

Certes, cela reste du domaine de l'insaisissable, indéfinissable et diffus tel un état d'insatisfac- tion professionnelle et relation- nelle surtout, bien sûr démoti- vant.

Ca vient d'en-bas, sur le terrain où les échanges et les actes en temps réel sont de coutume et où on sait ce que « **cheminots** » veut dire.

Mais plus haut, quand la culture SNCB toujours est présente, le même malaise est percep- tible et transmissible lorsqu'on

questionne des cadres supérieurs, en commençant par les fameux « **postes à profil** », qui gomment toute expé- rience.

Et quand ça revient réguliè- rement dans la bouche de nos délégué(e)s du personnel, ça interpelle... Parce qu'il faut essayer de chercher, de fouiller les causes et les motifs, et de savoir syndicalement d'où vient cette insatisfaction professionnelle et comment la combattre.

Jamais, sans doute, un état d'esprit aussi peu « fusionnel » vis-à-vis de l'entreprise n'a existé. Alors que le rôle « **sociétal** » de notre mode de transport a le vent en poupe...

Il y eut des moments de rejet, plu- sieurs fois dans le passé, mais d'abord dirigés contre la tutelle politique. Aujourd'hui, c'est à la





fois la structure à trois têtes de la SNCB (et les contorsions pratiques auxquelles elle oblige) ainsi que certains refus de responsabilités opérationnelles qui plombent en interne l'implication du personnel.

**Comprendre tout cela et alors combattre** : c'est l'objectif pour rétablir la fierté, la confiance et l'identité de tous les cheminots étiquetés « SNCB HOLDING ».

\* \* \*

De prime abord, là où ce devrait être la règle essentielle, il manque la « **référence au service public** » et donc la coordination et des interventions **pontées** entre tous les collègues. C'est d'une évidence telle que leurs absences, dans les gares particulièrement, après la réforme R-VG, doivent être considérées comme une véritable maladie à soigner d'urgence.

Ailleurs aussi, les mêmes symptômes de dislocation fonctionnelle sont ressentis, en y ajoutant une sorte d'impuissance à réagir (ex. dans certains triages Cargo, les hommes de métier, les services d'appui, les organes PPT, l'encadrement de la conduite, ...).

Or, selon le discours et l'orientation prise par les directions, **tout devrait baigner dans l'huile !**

Dans la TRIBUNE de fin novembre 2007, nous avons déjà mis le doigt sur le « **management des compétences** », comme sur une mode qui contient ses propres limites et qui fait illusion le temps d'une saison.

Il faut y adjoindre la « **gestion par les performances** », qui ajoute encore un peu plus d'individualisme et de pression par les chiffres sur une partie du personnel dotée d'une responsabilité nouvelle : celle qui ressortit aujourd'hui du **management de proximité**.

Car ces méthodes (neuves à la SNCB-groupe) visent **tous** les agents de tous les rangs (et pas seulement comme on pourrait le croire les rangs supérieurs).

On peut lire ceci, très envahissant et très dérangeant, dans les théories HR récentes : « **on veut relier constructivement les objectifs professionnels et personnels** ».

Ainsi donc, dans ce contexte fortement « **psychométrisé** », **les tâches professionnelles n'auraient plus la première place**. Ce qui pour la plupart des cheminots du terrain peut être ressenti comme une propre dévalorisation et une inquiétude permanente.

Pour colmater cette évolution déstabilisante et cette montée – sans doute planifiée – de l'insatisfaction (malaise) du personnel, les directions HR ont jeté toutes leurs forces dans la balance.

Les nouvelles pratiques de coaching, de mentoring, de change management (= gestion du changement) ont mis l'accent sur les attitudes, les comportements et les objectifs à réaliser. Dans une sorte d'accompagnement permanent des « **collaborateurs** », terme sur lequel est censée se construire une nouvelle culture d'entreprise (en-dehors de toute concertation sociale soulignons-le).

Evidemment tout n'est pas a priori mauvais dans cette pratique. Prenons par exemple la définition du « **coaching** » : « se définit en

tant qu'encadrement, suivi et assistance d'un agent en veillant à l'augmentation de ses connaissances ou l'amélioration de ses aptitudes ».

De cascade en cascade, ce sont de **nouvelles relations de travail** qui sont mises en place, sans en avoir mesuré tout l'impact.

La structure de l'encadrement et des grades s'en trouve chamboulée. Des décalages, ainsi que des lignes parallèles et hétérogènes d'autorité s'installent un peu partout dans le brouillard.

De plus, la formalisation de ce que la hiérarchie nomme agressivement le « **feedback** », amènera à l'évaluation permanente de proximité, engageant par-là des effets sur les primes, les missions, voire les carrières...sans qu'il y ait là-dessus aucun accord social.

Autre re-découverte **d'apparence positive** : les mentors. Servant d'exemples, ils observent le nouvel agent et l'évaluent régulièrement en l'aidant dans sa formation.

Si on y regarde de plus près, constatant que l'évaluation des performances devient une obsession de l'autorité, le mentor s'ajoute au coach qui s'annexe aux sous-chefs qui s'adressent aux chefs etc... : ce n'est plus d'encadrement qu'il s'agit mais presque d'étouffement !

Cet éclairage, ne l'oublions pas, se fait dans un **contexte général de sous-effectifs** et de conditions de travail dégradées. Ce qui n'arrange rien et qui renforce l'impression que ça ne baigne pas dans l'huile, mais plutôt...dans le jus.

\* \* \*

Pour en revenir au « **malaise** » dont le syndicat reçoit témoignages et démonstrations, il nous

semble nécessaire d'en faire l'analyse de façon collective.

Il est peut-être temps d'ouvrir le débat sur les **relations de travail**. C'est sans doute de là que partent une grande partie des désillusions et mécontentements rapportés.

Les rapports professionnels sont en train de changer considérablement, sans que nous y attachions l'importance requise.

L'organisation du travail se modifie par à coup et par en haut. Des organes paritaires (comme les CPR) ne sont pas saisis alors que leurs compétences les désignent pour en débattre.

De même, nous ne maîtrisons plus le développement des charges psycho-sociales dont **les normes collectives** nous échappent. La communication hiérarchique a

tendance à devenir personnelle, directe et isolée.

La vue d'ensemble et la vision de l'avenir semblent hors propos et dédaignées par la ligne hiérarchique.

Sans éviter une première définition du mot « **malaise** » dans le dictionnaire (= état d'une personne qui n'est pas à son aise pécuniairement), on y trouve aussi ceci :

- « **Crise, mécontentement larvés** » et
  - « **Sentiment pénible et irraisonné dont on ne peut se défendre** ».
- C'est bien de cela qu'il peut s'agir.

Dès lors comment comprendre et comment combattre ? Voilà un défi qui mérite vraiment qu'on s'y attelle.



Sans cela, le risque existe de laisser les directions **cultiver la gestion par le stress**, qui débouchera aussi sur la généralisation des fonctions et leur classification monstrueuse.

De là jusqu'à la découverte d'un nouveau mal, qui pointe déjà son nez dans le privé et qui se dénomme « **souffrance au travail** », il n'y aura qu'un pas supplémentaire.

A nous, tous ensemble, de ne pas le franchir et de ne pas en arriver là.

Cl. BOSSICART,  
*Secrétaire Général.*

## LUTTONS POUR L'AVENIR DU RAIL

Comme annoncé dans notre Tribune du mois de février, l'action ITF/ETF « **Safety First - Priorité à la Sécurité** » se déroulera le 6 mars 2008. Dans le monde entier, les cheminot(e)s mettront en avant les thèmes relatifs à la sécurité et aux problèmes qu'ils rencontrent à cause de la mondialisation et de la libéralisation du secteur. Ils marqueront également leur solidarité vis-à-vis de syndicalistes emprisonnés !

**D**epuis presque 20 ans, l'Europe légifère avec pour seule ambition de libéraliser le rail. Le 3<sup>e</sup> paquet ferroviaire a été voté le 25 septembre 2007 et, après le fret en janvier 2007, le trafic Voyageur international sera libéralisé début 2010. Les cheminot(e)s savent que cela ne sera pas sans conséquence ! Ces décisions politiques ultralibérales très agressives envers les chemins de fer ont conduit les entreprises historiques à se restructurer

de façon récurrente. Ces mutations profondes opérées dans les Etats Membres ont causé des pertes d'emplois considérables qui touchent l'ensemble des cheminot(e)s. Ceux-ci ont été témoins du démantèlement de pans entiers de leur entreprise et vu leurs conditions de travail se dégrader au nom de la compétitivité et de la flexibilité.

Le Dumping social a fait son apparition !

Malgré l'image optimiste que les technocrates européens veulent en donner, la pertinence de cette politique en matière de fonctionnement du mode ferroviaire est loin d'être convaincante...

L'Europe n'arrive pas à se défaire de ses orientations libérales articulées autour des seules lois du marché, destructrices d'emplois et où l'humain n'a, manifestement, qu'une place insignifiante.

**PROGRES SOCIAL**  
*Une même voie...*  
**PROGRES TECHNIQUE**

En l'absence d'une évaluation objective sur l'implémentation des dispositions européennes et notamment des paquets ferroviaires, elle affiche, sans sourcilier, sa détermination en matière de politique ultralibérale.

Flairant l'opportunité qui leur est offerte de réduire les garanties collectives, les patrons du rail se



sont engouffrés dans la brèche et cherchent par tous les moyens à abaisser, à leur convenance, les standards sociaux des salariés en les opposant les uns aux autres. Des analyses de risques dans certains Etats sont alarmantes car la santé des travailleurs et la sécurité semblent être délaissées pour permettre aux entreprises de répondre aux seules règles de la concurrence.

Dans ce contexte, ETF réaffirme sa volonté de promouvoir le développement du mode ferroviaire en l'appuyant d'une politique d'innovation qui n'oppose pas progrès technique et progrès social.



Avec ETF, la CGSP s'est engagée et s'engage encore, entre autres,...

- ▶ Pour le développement du service public...
- ▶ Pour une véritable politique de recherche et de développement...
- ▶ Pour la création d'emplois statutaires et de qualité...
- ▶ Pour la promotion de garanties collectives de haut niveau...
- ▶ Pour la coopération entre opérateurs de transport ferroviaire...
- ▶ Pour l'arrêt des répressions et discriminations syndicales...
- ▶ Pour une augmentation salariale pour tous les cheminot(e)s...

**Des actions seront menées partout en Europe et, plus particulièrement...**

#### en Belgique...

... avec un rassemblement aux abords de l'atelier de Salzinnes, vers 11h30, où on attend le plus grand nombre de militants belges (CGSP/ACOD + autres syndicats). Des délégations françaises de la région d'Aulnoye, Valenciennes, Somain, Douai et secteur de REIMS doivent nous rejoindre ainsi que les régionales flamandes et les régionales CGSP du Sud-Est et de Charleroi.

- ▶ Restauration (Sandwichs, boissons, barbecue,...)
- ▶ Point presse
- ▶ Distribution de tracts entre 11h30 et 12h30
- ▶ Rencontre avec des responsables politiques
- ▶ ...

... dans le cadre cette même action de l'ITF, les syndicats belges exprimeront leur solidarité au syndicaliste Iranien Mansour Osanloo en participant à la campagne de badges « Libérez Osanloo » ! La Campagne a déjà reçu le soutien d'Amnesty International. Le 17 octobre, cette organisation a lancé une pétition en ligne pour exiger des soins médicaux urgents pour Mansour Osanloo et Mahmoud Salehi. Cette pétition a permis de rassembler plus de 6000 signatures dans les 24 heures qui suivaient son lancement.

La CGSP de la Régionale de Bruxelles a décidé d'envoyer une délégation qui se rendra en face de l'ambassade d'Iran. ». Il s'agit d'un message symbolique car le gouvernement iranien continu à emprisonner les syndicalistes comme Ebrahim Madadi et Mahmoud Salehi !

#### en France...

... Les délégations syndicales françaises du Littoral sont chargées d'organiser le rassemblement à Calais ville ou devant la Mairie vers 11h30. Les Anglais ainsi que les collègues de Véolia et VFLI (filiale de la SNCF).

Les Régionales du Sud-ouest aidées par les Régionales flamandes se rendront sur place par train.

- ▶ Camion SONO, Restauration (Sandwichs, boissons, barbecue)
- ▶ Conférence de Presse (Voix du Nord, Nord Littoral, Calais TV, France 3, radio6)
- ▶ Distribution de tracts entre 10h et 12h (dépôt de Fréthun et Siège d'ECR)
- ▶ Rencontre avec le Député Européen et Maire de Calais Jacky HENIN (14h00)

#### au Luxembourg...

... Les délégations syndicales belges se rendront en gare de Luxembourg vers 10h30 pour appuyer les initiatives qui seront prises par les Camarades du syndicat FNCTFEL.

- ▶ Distribution de tracts entre 10h et 12h
- ▶ Discours en gare vers 11h,
- ▶ Collation au local syndical,
- ▶ Projection du film ITF « LIBEREZ OSANLOO »

**Cheminot(e)s,  
Le temps est venu d'exiger une Europe sociale et plus Humaine!  
LUTTONS ENSEMBLE POUR L'AVENIR DU RAIL**

**Contactez votre Permanent syndical afin de participer à l'action ETF/ITF.**

S. PITELJON,  
*Secrétaire National.*

## INFOS aux pensionnés

Application des nouvelles échelles de précompte professionnel sur pensions à partir du 01.01.08. Les échelles de précompte professionnel ont été indexées au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Cela signifie qu'à partir de janvier, pour un même montant imposable de pension, vous payerez moins de précompte. Vous toucherez donc un peu plus en net.

Suite à une erreur technique du service des pensions de la SNCB-Holding, le précompte professionnel sur les pensions liquidées le 2 janvier 2008 n'a pas été correctement calculé. Il ne s'agit ici que des paiements à terme échu de décembre 2007.

Interrogés à ce sujet par plusieurs cheminots retraités, nous avons adressé un courrier au service pension de la SNCB-Holding. En fait, certains pensionnés ont touché moins de pension. La Société nous a assuré qu'elle prendrait les mesures nécessaires pour éviter que de telles erreurs techniques se répètent.

La Société préfère ne pas procéder à une régularisation automatique du trop perçu. Il ne s'agit, dans la plupart des cas, que de sommes minimales à déduire des impôts sur les revenus fixés par le SPF Finances.

Nous avons fait valoir que, pour certains pensionnés, quelques euros de plus ou de moins, ce n'est pas anodin.

Le service pension de la SNCB-HOLDING (H-HR 342 section 52, rue de France 85, 1060 Bruxelles) est disposé, sur demande des pensionnés, à procéder à des régularisations individuelles du précompte professionnel.

## DECLARATION AU COMITE NATIONAL DES ŒUVRES SOCIALES

L'année 2007 restera marquée d'une pierre blanche. Car c'est au premier janvier de cette année que, grâce à l'apport de la SNCB Holding et aux efforts supplémentaires de la solidarité sociale, les cheminots ont pu disposer d'une assurance hospitalisation et ce à la satisfaction quasi unanime de nos bénéficiaires.

A l'heure où toutes les études, qu'elles émanent des mutualités ou des compagnies privées d'assurance, convergent pour mettre en évidence l'augmentation constante des frais médicaux et la difficulté de plus en plus évidente qu'une part importante de nos concitoyens éprouve pour faire face à ces dépenses, nous estimons qu'il s'agit là d'un élément primordial de la protection sociale des cheminots.

Et nous espérons que vous aurez à cœur, Monsieur le Président, d'entamer rapidement les démarches en vue d'assurer aux affiliés du FOS une nouvelle période d'assurance au-delà de l'actuel contrat, enlevant ainsi à nos bénéficiaires les quelques inquiétudes qu'ils pourraient nourrir à ce sujet.

De plus nous nous réjouissons de constater que, selon les premières données en notre possession, les efforts supplémentaires consentis pour la mise en œuvre de l'assurance-hospitalisation ne semblent pas de nature à déséquilibrer le budget du FOS, laissant ainsi la place pour un fonctionnement normal de nos œuvres sociales.

Par ailleurs, ce même constat qu'un quart des belges n'arrivent plus à boucler leur budget santé qu'avec grande difficulté, nous amène à insister sur la nécessité de maintenir en cette matière un haut niveau de protection en faveur des cheminots.

Rappelons que notre souhait a toujours été et demeure qu'au moins 75% des dépenses du FOS soient consacrées à ce secteur. Le niveau actuel de protection doit donc être maintenu, voire développé dans certains domaines comme la prévention de la santé (de nouveaux vaccins comme le gardasil sont apparus et vu leur importance, devraient être accessibles au plus grand nombre) ou les médecines alternatives (homéopathie, ostéopathie, chiropraxie, acupuncture).



Au plan social, il nous paraît important que l'évolution prévisible des effectifs au sein du FOS ne laisse personne en chemin. Toutes les générations de cheminots doivent pouvoir se retrouver dans nos œuvres sociales, la satisfaction du plus grand nombre étant pour celles-ci le meilleur gage de pérennité.



Quant à nos aînés, trois domaines nous semblent devoir être mis en exergue :

- La santé, je n'y reviens pas mais il est bien certain que les plus âgés sont aussi les plus concernés ;
- Le manque de communication : cette problématique naît bien sûr du fait que les réglementations que doivent affronter nos pensionnés sont de plus en plus complexes dans tous les domaines mais aussi, et singulièrement pour les plus anciens cheminots, de la suppression des gares d'attache. Force nous est de constater que, quelle que soit la bonne volonté des différents acteurs, les solutions actuellement mises en place sont loin de répondre aux besoins. Des plaintes nombreuses et fréquentes nous parviennent concernant tant la disponibilité des divers points de contact que la

qualité des informations qui y sont produites.

Nous vous demandons donc de prendre les mesures nécessaires pour améliorer sensiblement cette situation. Les médias modernes doivent être mis en œuvre (internet, intranet). Les pensionnés doivent pouvoir trouver des permanences accessibles et régulières où une information de qualité leur soit dispensée. Cette réflexion est d'ailleurs aussi valable pour les agents en activité.

Ne l'oublions jamais, Mr le Président, c'est de notre capacité à communiquer que dépendra dans une large mesure l'opinion que nos bénéficiaires auront du FOS et plus généralement de la protection sociale des cheminots.

- Troisième aspect et non des moindres, nos sociétés européennes en général, et les cheminots belges ne font pas exception, sont et seront de plus en plus confrontées aux problèmes générés par le vieillissement de la population.

Nous ne sommes pas inconscients au point de penser que notre caisse de solidarité sociale a les moyens de résoudre à elle seule cette vaste problématique. Cependant cela ne signifie pas que nous devons rester les bras croisés mais plutôt qu'il nous faut cibler avec discernement nos objectifs. Et il nous semble qu'il serait judicieux de nous attacher à favoriser autant que possible le maintien de nos aînés à leur domicile, ce qui reste souvent pour eux la solution la plus agréable.

Des mesures existent déjà en ce sens et pourraient être renforcées, je pense au secours au conjoint isolé, à la télé-vigilance ou aux aides familiales. Ces dernières devraient être diversifiées quant aux types de service rendus à nos bénéficiaires. En outre, il conviendrait d'examiner les possibilités

nouvelles qui apparaissent un peu partout dans le pays, comme par exemple, les centres de jour, pour ne citer que ceux-là.

Voilà donc quelques pistes pour faire face aux plus grandes difficultés que rencontrent nos pensionnés, si l'on excepte bien sûr, la problématique de la vie chère qui, bien que cruciale, ne fait peut-être pas vraiment partie du débat d'aujourd'hui.



Quant aux agents, il nous faut évidemment tenir compte du fait que nous sommes en train d'accueillir toute une nouvelle génération de cheminots avec des besoins nouveaux, différents, et pour lesquels, il faut bien l'avouer, nos œuvres sociales ne sont guère qu'une drôle de machine un peu mystérieuse et surtout très méconnue.

Nous devons donc nous attacher à communiquer de la meilleure manière possible et à rencontrer, dans la mesure du possible les besoins réels du personnel.

Dans cet ordre d'idées, nous avons appris avec satisfaction que des initiatives en matière de création de crèches ont été prises. Nous espérons qu'elles déboucheront prochainement sur des réalisations concrètes. Mais vous devez aussi mesurer, Monsieur le président, que si tel est le cas, nous ne nous contenterons pas de la création d'un ou deux points d'accueil, ce qui ne serait rien de plus qu'un effet de manches politico-politique et il conviendra d'aller jusqu'au bout du propos et de proposer des solutions qui conviennent à l'ensemble des agents concernés.

Par ailleurs, la caisse de solidarité sociale est loin d'être à même de supporter un tel investissement, la charge hors subsides en reviendra donc essentiellement à la société.

D'autres aides aux agents devraient être élargies, comme par exemple :

- Les prêts à l'installation dont le montant maximal pourrait être augmenté vu les réserves engrangées les deux dernières années et dont les conditions devraient être assouplies,
- Les plaines de jeux, là aussi des assouplissements sont possibles, voire des expériences de garderie de vacances ;
- Il serait souhaitable d'harmoniser les interventions pour toutes les périodes de vacances d'enfants en ce compris les compléments pour charge de famille nombreuse,
- Nous rappelons notre revendication, déjà ancienne concernant les dons à la rentrée scolaire en faveur des enfants de 17 ans ;
- Il conviendrait d'envisager, comme c'est le cas dans presque toutes les mutualités, l'octroi de chèques sport, ce qui cadre également avec notre politique de prévention santé.

En fonction des budgets disponibles, il conviendrait aussi de nous pencher sur la problématique de la gare des enfants malades.



Des disponibilités budgétaires existent, les deux derniers exercices étant largement en boni, il convient dès lors de le subtiliser afin de faire face aux nouveaux défis que doivent affronter nos œuvres sociales. Elles ont toujours su y répondre par le passé, nous ne doutons pas qu'il en sera de même demain.

D'autant que, pour cette fois, les intérêts des travailleurs et ceux de la société sont tout à fait convergents. En effet, alors que la SNCB éprouve toutes les difficultés à réaliser les recrutements nécessaires, vous conviendrez, j'en suis sûr, que notre statut social est un des avantages les plus importants, et, sans doute le moins cher, qui peut être mis en avant afin d'attirer l'attention des candidats cheminots.

Cl. DESCHAEPMEESTER,  
*Secrétaire National.*

## ATH

### ASSEMBLEE GENERALE TENANT LIEU DE CONGRES DE SECTION

Le secteur « Cheminots » de la section d'Ath organisera une assemblée générale tenant lieu de Congrès de section

**Le vendredi 14 mars 2008 à 17h**

Au siège de la Section,  
rue de Brantignies, 19  
à 7800 ATH 2<sup>e</sup> étage.

#### A l'ordre du jour

- Accueil aux participants
- Rapport d'activité,
- Présentation des nouvelles instances de la section d'Ath,
- Point sur l'actualité.

A l'issue de celle-ci, le verre de l'amitié vous sera offert.  
Invitation cordiale à tous nos affiliés.

Pour le Bureau, JC IMBO  
*Secrétaire.*

## CENTRE

### ATTENTION !!! MODIFICATION DE LA DATE DU CONGRES DU SECTEUR CHEMINOTS DE LA REGIONALE DU CENTRE

Suite à l'impossibilité du Président du secteur Cheminots Gérard GELMINI d'être présent le 22 mars au Congrès de la Régionale du CENTRE du secteur cheminots, et à sa demande.

LE CONGRES PROGRAMME LE SAMEDI 22 MARS 2008 A LA REGIONALE DU CENTRE EST REPORTE AU **samedi 29 mars 2008**, les modalités de ce congrès et l'appel aux candidatures restent inchangés.

JC. CHALLE,  
*Secrétaire Permanent.*

## HAINAUT OCCIDENTAL

### CONGRES STATUTAIRE DU 12 AVRIL 2008

Le congrès Statutaire du secteur Cheminots de la Régionale du Hainaut Occidental se tiendra le **samedi 12 avril 2008 à 10h** au siège de la Régionale, 15 place Verte à 7500 Tournai.

A l'occasion de ce Congrès, toutes les instances seront renouvelées. Les titulaires actuels des mandats régionaux et de sec-

tions sont sortants et rééligibles. Le mandat de Président de la Section de Tournai est libre. Les candidats remplissant les conditions d'éligibilité et désirant postuler pour ces mandats doivent rendre leur candidature au Président régional du secteur pour le 22 mars au plus tard.

L. Duplat  
*Le Secrétaire permanent*

## VERVIERS ET WELKENRAEDT

### CONGRES STATUTAIRE

Congrès Statutaire du secteur « Cheminots »  
des Régionales de Verviers et Welkenraedt.

**Samedi 26 avril 2008 à 10h**

au siège de la Régionale de Welkenraedt  
rue de la Gare, 14 à 4840 Welkenraedt.

#### Ordre du jour :

- 1) Accueil des participants ;
- 2) Hommage aux disparus ;
- 3) Rapport d'activité ;
- 4) Hommage aux décorés ;
- 5) Rapport des vérificateurs aux comptes ;
- 6) Point sur l'actualité : sera présenté par Gérard GELMINI, Président National.

Les mandats de Secrétaire Permanent, Secrétaires Régionaux, Présidents, Vérificateurs aux comptes, membres des B.E et C.A.R. sont sortants et rééligibles.

Pour être conforme, les candidatures éventuelles doivent

satisfaire aux conditions suivantes :

- a) Etre conforme au R.O.I. régional.
- b) Etre présentées par une Régionale
- c) Etre transmises au Secrétaire Permanent pour le 31 mars 2008 au plus tard.

A.JARDON  
*Président Verviers*

J.SYNE  
*Président Welkenraedt*

G.LARBUISSON  
*Secrétaire Permanent*

## MONS

En accord avec la régionale du Centre, notre congrès se tiendra  
**le samedi 5 avril 2008.**