



Mensuel du

SYNDICAT INDEPENDANT POUR CHEMINOTS - SIC

Siège social: Rue des Colonies, 18/24
1000 Bruxelles

**ORGANISATION AGREEE PAR LE GROUPE SNCB
AFFILIE A L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS
INDEPENDANTS - UNSI
MEMBRE DE LA CONFEDERATION EUROPEENNE
DES SYNDICATS INDEPENDANTS - CESI**

☎ : 0478 75 05 16 - Luc MICHEL
☎ : 0478 75 04 97 - Pascal DUMONT
Mail: info@ovs-sic.be

35^{ème} année (ne paraît pas en
juillet et août)

Edition : Décembre 2017

Bureau de dépôt: 9260 Wichelen 1
P 209883

SECTEUR CHEMINOTS DE L'UNION
NATIONALE DES SERVICES PUBLICS - UNSP



LE RAIL EN DEUIL



Le lundi 27 novembre, une collision s'est produite entre une voiture et un train de voyageurs sur la ligne 112 à hauteur du passage à niveau de la Chaussée de Mariemont à Morlanwelz (Hainaut). La voiture, dont l'occupante avait réussi à prendre la fuite, a été trainée sur une distance de plusieurs centaines de mètres et s'est embrasée. Le feu s'est immédiatement propagé à la tête de l'automotrice de type 096, dont le poste de conduite a été complètement détruit. L'infrastructure a également été sérieusement endommagée.

Plus tard dans la soirée, vers 19h45, alors que des agents de l'infrastructure effectuaient des travaux de remise en état de la voie endommagée (6 mètres de rails à remplacer), une partie de la rame accidentée s'est décollée accidentellement lors des opérations d'évacuation en direction de Charleroi. Elle a dévalé la pente à une vitesse folle, a percuté au passage l'équipe au travail et a continué sa route vers La Louvière sud. Ce nouveau drame a causé la mort de deux agents de maintenance attachés à l'arrondissement de La Louvière et en a grièvement blessé deux autres. Malgré la confusion qui régnait, l'alerte est donnée par

un agent Infrabel et l'application stricte des mesures de sécurité (remise à l'arrêt des signaux par le personnel de cabine, alarme GSM-R par Traffic control et coupure de tension par le répartiteur ES de Mons) a permis que plusieurs trains qui se dirigeaient à la rencontre du train fantôme soient arrêtés à temps.

Malheureusement, l'IC 940 qui se trouvait déjà dans la même courbe et sur la même voie sera percuté à l'arrière à une vitesse estimée à 55km/h.

Cinq blessés, dont le chef de bord, un accompagnateur du dépôt de Charleroi Sud seront dénombrés et rapidement évacués par les services de secours. Le chef de bord devrait se rétablir rapidement de ses blessures. A l'heure de mettre sous presse notre mensuel, différentes enquêtes diligentées par l'Auditorat du travail du Hainaut, les services d'Infrabel et de la SNCB ainsi que ceux du SPF mobilité sont en cours, et les causes de la catastrophe ne sont pas encore établies avec certitude.

LE SIC présente ses plus sincères condoléances aux familles et aux proches des cheminots décédés tragiquement et exprime toute sa solidarité avec les personnes qui ont été confrontées à ce drame.

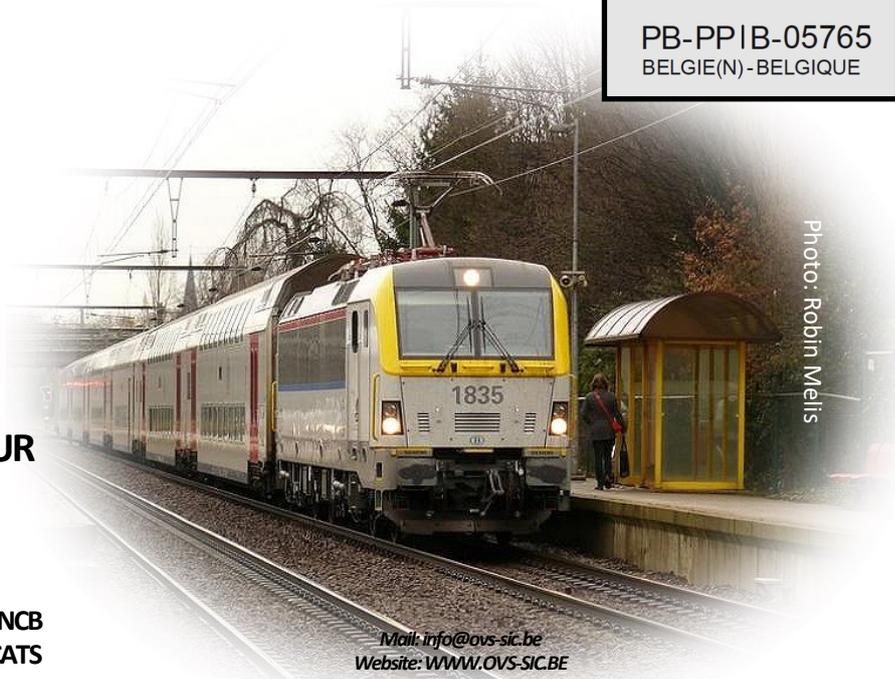


Photo: Robin Melis

Mail: info@ovs-sic.be
Website: WWW.OVS-SIC.BE
Editeur responsable: Luc MICHEL
p/a Rue des Colonies, 18/24
1000 Bruxelles



AUDITION DE LA CEO SNCB SUR L'AVENIR DE LA SNCB COMMISSION INFRASTRUCTURE DU 18/10/2017

Sophie Dutordoir, Administrateur délégué de la SNCB, a présenté en Commission Infrastructure sa vision quant au futur proche de la SNCB.

Lors de son audition du 18/10/17 au Parlement, Mme Dutordoir a réitéré son souhait de transformer la SNCB en prestataire de services performant et en employeur attractif comme Bpost et Proximus.

Le transport ferroviaire occupe une place centrale dans la mobilité, mais ne représente que 8% des déplacements domicile travail, et c'est insuffisant pour assurer une mobilité durable.

Mme Dutordoir reconnaît le professionnalisme et la motivation des agents qu'elle a rencontrés, mais pour répondre aux attentes des usagers et se positionner comme opérateur de référence face aux échéances européennes, il faut créer une nouvelle culture d'entreprise, dans l'intérêt de l'entreprise elle-même mais aussi de la collectivité.

Une hiérarchie trop forte et déconnectée, des processus trop lourds, un manque de communication transversale et de collaboration, une culture de l'écrit qui prime sur le dialogue, un manque de remise en question et de responsabilisation, des outils et applications informatiques obsolètes, des priorités et des objectifs mal définis et des dépenses inutiles, ont fait passer au second plan l'objectif essentiel de la société, assurer la mobilité des usagers et des biens.

Les mauvais choix qui ont été opérés; filialisations à outrance, dépenses architecturales de prestiges pèsent toujours sur les coûts d'exploitation actuels, aux dépens d'une structure d'accueil confortable et standardisée et freinent les investissements en matière de sécurité et d'achat de matériel roulant adapté.

Pourtant le transport ferroviaire est sûr, compétitif et laisse une faible empreinte écologique.

La CEO ne demande pas de moyens supplémentaires, mais dans le contexte actuel, à l'horizon 2020 il faudra avoir réalisé 300 millions d'économie suite à la réduction des dotations. Jusque fin 2018, les effectifs devraient être stabilisés à 18.000 équivalents temps

plein. Après 2018, le personnel devrait être réduit de 2 à 2,5 %.

Seuls les nouveaux projets présentant un avantage pour les clients ou l'entreprise seront mis en œuvre pour éviter les gaspillages genre « Dice » ou « Mds ». La SNCB « désinvestit » dans le projet « Blue Bike », et le processus des achats devrait être amélioré.

Des contacts ont été pris avec les sociétés de transport régionales et les réseaux limitrophes afin d'optimiser les correspondances et complémentarités. Une collaboration très étroite avec Infrabel est indispensable, notamment pour limiter l'impact financier de la massification des travaux.

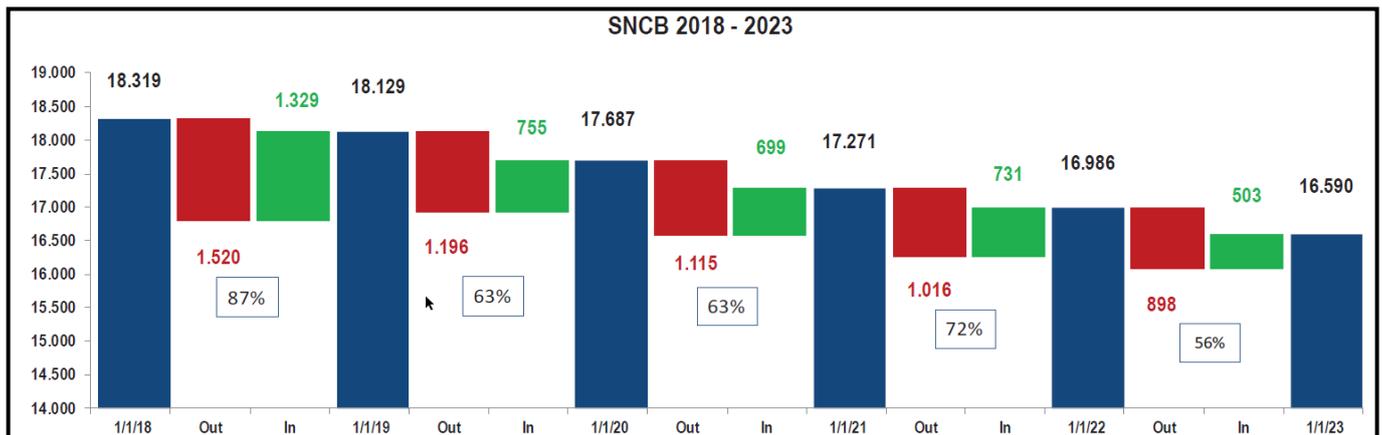
***NDLR :** la vision d'ensemble de madame Dutordoir semble a priori intéressante; mais après une analyse approfondie, on ne constate pas une réelle volonté de réduire les différents centres décisionnels qui sont un réel frein à une bonne gestion. Par contre, la réduction de personnel se poursuivra pour une nouvelle période de 5 ans (voir graphique ci-dessous). De 2014, à 2022, la SNCB aura ainsi dégraissé 20 % de son personnel. D'autre part, l'administrateur délégué met en avant les services performants de Bpost et de Proximus à prendre en exemple.*

*Petit rappel de la situation des deux entreprises : **Proximus :** la société est devenue une spécialiste de l'externalisation de ses services et de l'emploi des ingénieurs indiens. Elle a également poussé vers la sortie plus de 1000 travailleurs via un plan de prépension.*

***Bpost :** l'entreprise n'embauche plus de statutaires depuis 2000 et a créé en 2010 un service low-cost et corvéable à merci (création d'un nouveau barème - le barème DA pour les facteurs - salaire linéaire sur toute la carrière, heures supplémentaires non payées, surcharge de travail, etc.).*

Aujourd'hui, Bpost et Proximus sont proches de la privatisation avec l'extinction programmée des statutaires, à la grande satisfaction du Gouvernement!

*On peut se demander si la CEO de la SNCB ne serait pas tentée de suivre ces deux modèles de « **pré-privatisation** »?*



**TEMPS PARTIELS 4/5 - NOUVELLES REGLES AU 01/01/2018**

A partir du 1^{er} janvier 2018, toutes les interruptions de la carrière professionnelle (régime général, fin de carrière, congé parental, soins pour un membre du ménage ou de la famille gravement malade et soins palliatifs) doivent répondre aux nouvelles conditions ci-dessous, en dérogation aux règles définies dans l'avis 48PR de 2002 et ses suppléments. Cela vaut pour les nouvelles interruptions, les prolongations et les interruptions en cours.

Vu ces modifications, le membre du personnel qui le souhaite peut arrêter immédiatement son interruption partielle de carrière et revenir à temps plein.

PRINCIPE

La durée du travail moyenne hebdomadaire et/ou périodique doit être réduite de 1/5^{ème}

Lors de sa demande d'occupation à 4/5 temps, le membre du personnel qui travaille avec des prestations de 7h36 (entre autre en horaire variable), propose à sa ligne hiérarchique un des calendriers suivants, avec ses périodes de non-occupation souhaitées :

A. 4 prestations de 7h36 par semaine, avec un maximum

de 9h par jour.

B. 4 semaines de 5 prestations de 7h36 par période de 5 semaines, avec un maximum de 9h par jour.

C. 5 prestations de 6h04'48" par semaine, avec un maximum de 7h par jour et au moins une des plages fixes doit être respectée complètement.

D. 3 prestations de 7h36 et 2 prestations de 3h48 par semaine. Pour les journées complètes de travail, maximum 9h par jour. Pour les demi-journées de travail, maximum 4h30 par jour et une des plages fixes doit être respectée.

E. 4 prestations de 6h42 et 1 prestation de 3h36 par semaine. Dans ce cas, maximum 8h par jour pour les longues prestations et 4h30 pour le demi-jour avec une des plages fixes qui doit être respectée.

Pour l'horaire variable, limite mensuelle du boni et du déficit : 6h30.

Les agents qui bénéficient déjà d'une interruption de la carrière et qui travailleront avec des prestations de 7h36 (entre autre en horaire variable), verront leur calendrier de travail modifié comme suit:

ANCIENS CALENDRIERS	NOUVEAUX CALENDRIERS
4 prestations de 8h par semaine, avec un maximum de 9h/J	4 prestations de 7h36 par semaine, avec un maximum de 9h/J
4 semaines de 5 prestations de 8h par période de 5 semaines, avec un maximum de 9h/J	4 semaines de 5 prestations de 7h36 par période de 5 semaines, avec un maximum de 9h/J
5 prestations de 6h24 par semaine, avec un maximum de 7h par jour et au moins une des plages fixes doit être respectée complètement.	5 prestations de 6h04'48" par semaine, avec un maximum de 7h par jour et au moins une des plages fixes doit être respectée complètement.
3 prestations de 8h et 2 prestations de 4h par semaine. Pour les journées complètes de travail, maximum 9h/J. Pour les demi-journées de travail, maximum 4h30/J et une des plages fixes doit être respectée.	3 prestations de 7h36 et 2 prestations de 3h48 par semaine. Pour les journées complètes de travail, maximum 9h/J. Pour les demi-journées de travail, maximum 4h30/J et une des plages fixes doit être respectée.
4 prestations de 7h et 1 prestations de 4h par semaine. Dans ce cas maximum 8h/J pour les longues prestations et 4h30 pour le demi-jour avec une des plages fixes qui doit être respectée.	4 prestations de 6h42 et 1 prestations de 3,36h par semaine. Dans ce cas maximum 8h/J pour les longues prestations et 4h30 pour le demi-jour avec une des plages fixes qui doit être respectée.
Pour l'horaire variable, limite mensuelle du boni et du déficit : 7h.	Pour l'horaire variable, limite mensuelle du boni et du déficit : 6h30.

Lors de sa demande d'occupation à 4/5^{ème} temps, le membre du personnel qui travaille avec des prestations fixes de 8h, propose à sa ligne hiérarchique un des calendriers suivants, avec ses périodes de non-occupation souhaitées :

A. 4 prestations de 8h par semaine ;

B. 4 semaines de 5 prestations de 8h par période de 5 semaines ;

C. 5 prestations de 6h24 par semaine ;

D. 3 prestations de 8h et 2 prestations de 4h par semaine ;

E. 4 prestations de 7h et 1 prestation de 4h par semaine.

Les agents qui bénéficient déjà d'une interruption de la carrière et qui travailleront avec des prestations de 8h n'auront aucune modification quant à leur calendrier de travail.

ASSEMBLEE GENERALE - RENOUVELLEMENT BUREAU NATIONAL

Conformément aux statuts du SIC, des élections seront organisées pour renouveler les mandats du Bureau National.

Ces élections seront organisées lors de l'assemblée générale qui se tiendra le vendredi 16 février 2018 à 14h00 au siège social du SIC.

Les mandats à pourvoir sont :

- ◆ Président
- ◆ Vice-Président
- ◆ Secrétaire général
- ◆ Secrétaire national FR
- ◆ Secrétaire national NL

Les candidatures doivent être adressées au Président du SIC pour le 18 janvier 2018 au plus tard ; par courrier postal ou par mail :

luc.michel@ovs-sic.be

Pour rappel, seuls les affiliés en ordre de cotisation et disposant d'un mandat de délégué au sein du SIC depuis un minimum de 6 ans sont éligibles.

Les candidatures seront validées en séance du Comité Directeur qui se réunira le 19 janvier 2018.



*Le SIC vous souhaite de joyeuses fêtes
de fin d'année et vous présente ses
meilleurs Voeux pour l'an neuf.*



BULLETIN D’AFFILIATION

Prénom Nom
Rue Numéro
Code Postal Ville
Grade Siège de travail N° ID
Téléphone Mail

Cotisation mensuelle : 13 EUR - Prime syndicale annuelle 120 EUR

MANDAT DE DOMICILIATION EUROPEENNE CORE

Numéro de référence du mandat :

Pour un ENCAISSEMENT RECURRENT

LE SOUSSIGNE

Nom
[Grid for name]

Prénom
[Grid for first name]

Rue et numéro
[Grid for address]

Code postal
[Grid for postal code]

Ville
[Grid for city]

Adresse e-mail
[Grid for email]

Numéro de compte IBAN
[Grid for IBAN]

BIC
[Grid for BIC]

NUMERO CONTRAT : 20130614084757294494
Date (jour/mois/année) ... / ... / ... Lieu

Signature

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le Syndicat Indépendant pour Cheminots BE98ZZ008D00000375 à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte conformément aux instructions du Syndicat Indépendant pour Cheminots BE98ZZ008D00000375.

Vous bénéficiez d'un droit de remboursement par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Toute demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date d débit de votre compte. Votre banque peut vous renseigner au sujet de vos droits relatifs à ce mandat.

INFORMATION IMPORTANTE NOUVEAU SITE WEB

Dans un souci de modernisation de nos outils de communication, nous procédons à une refonte totale de notre site internet.

Cette nouvelle version se veut plus moderne, conviviale et interactive. Vous y trouverez, outre de nombreuses informations relatives aux chemins de fer belges, toutes nos publications. Vous pourrez également communiquer vos changements d'adresse/de compte bancaire ou toute information utile et vous inscrire à la newsletter.

Notre mensuel syndical sera publié sur le site et pourra être téléchargé. Par contre, il ne sera plus livré par courrier postal à partir de janvier 2018 mais pourra être envoyé par mail sur simple demande.

Les affiliés ne possédant pas d'ordinateur sont priés de prendre contact avec Luc Michel ou Pascal Dumont.

Afin d'avoir un accès total au site, vous devrez vous rendre sur la page web : www.ovs-sic.be et vous enregistrer via le formulaire d'inscription.

Dès réception de votre demande et après vérification de vos coordonnées, nous vous accorderons l'accès à toutes les informations contenues sur le site.