



**« Un pas dans la voie, c'est déjà un pied dans la tombe » qu'ils disaient...
Puisqu'au sein du groupe SNCB on fait tout à côté, n'est-ce pas la mort assurée !**

Depuis des mois, nous vivons, au sein du groupe SNCB, sur une authentique poudrière et nous avons le sentiment que cela n'émeut personne dès lors que rien ne change, que du contraire, la situation s'empire de jour en jour.

Partant, nous voulons, par avance nous excuser auprès des usagers car sauf changements significatifs et imminents de la part du management nous ne pourrions plus empêcher les mouvements sociaux qui germent dans chacune des entités du groupe.

1. Mise à mal des structures

Depuis le vote de la loi-programme de décembre 2008, la structure tricéphale du groupe SNCB, difficile à digérer pour certains dès l'origine, est totalement paralysée. En effet, la portion de la loi relative aux entreprises publiques se voulait, pour la partie concernant la SNCB, être une réponse à la mise en demeure adressée par la Commission Européenne à la Belgique en matière d'indépendance du gestionnaire d'infrastructure (Infrabel) et des opérateurs ferroviaires (dont notamment la SNCB).

Cependant, il apparaîtra rapidement que, prise dans la précipitation préalable au remaniement gouvernemental de fin d'année (qui vit le départ des Ministres Letermé, Vandeurzen et dans la foulée Vervotte), cette loi, conjuguée à d'autres dispositions, induira des effets collatéraux non voulus et surtout non mesurés.

C'est ainsi qu'un certain nombre d'incompatibilités seront épinglées entre les membres du GI et d'autres structures du groupe ferroviaire y compris en ce qui concerne les organes de coordination intragroupe. La loi ira même jusqu'à prévoir de lourdes amendes, voire des peines d'emprisonnement pour le contrevenant.

Il n'en faudra pas plus pour que l'Administrateur Délégué d'Infrabel, Luc Lallemand, refuse de siéger dans tout organe visé par la malencontreuse disposition dont le Comité des 3 CEO's, le Comité de Pilotage...

Pour mémoire, pourtant, le Comité de Pilotage est l'organe paritaire de concertation officiellement prévu pour accompagner les nouvelles structures nées de l'accord de 2004 et qui règnent au sein du groupe ferroviaire belge depuis janvier 2005.





Se rendant compte de l'incongruité, les différents acteurs - responsables politiques, syndicaux, cabinet et CEO's - sont parvenus à un accord global visant à rectifier le tir de cette loi et en limiter les effets pervers pour le bon fonctionnement. Encore fallait-il que la nouvelle proposition de loi suive son long chemin parlementaire pour sortir complètement ses effets (les prévisionnistes politiques escomptaient une issue fin mai, début juin)... En attendant, toujours pas d'Administrateur-Délégué d'Infrabel autour de la table et cela n'émeut personne.

Mais voilà que début mai, on s'aperçoit qu'au sein du Conseil d'Administration de la SNCB-Holding, il y a limite d'âge à 65 ans pour le mandat d'Administrateur et que le Président du Conseil, MR, vient juste de souffler sa 64^{ème} bougie. Il y a urgence à légiférer pour rectifier cette disposition et pourquoi pas dans la foulée de la modification actuellement en cours... Et nous voilà repartis pour un tour.

Pendant ce temps, de grandes décisions coordonnées doivent être prises mais rien ne peut se faire tant que l'équipe n'est pas au complet. Ainsi en est-il d'un train de promotions de fonctionnaires supérieurs prévu pour fin 2008 et toujours pas annoncé en gare à la mi mai.

2. Au sein de la Holding

C'est évidemment à la Holding que revient le privilège de coordonner les trois entités du groupe. On pourrait, si on le voulait, être un peu plus incisif, user d'artifices pour faire fonctionner l'ensemble si la volonté y était dès lors qu'il y a accord unanime pour revoir la loi. Mais voilà, il faudrait à tout le moins donner l'exemple...

C'est ainsi que, alors que 3 Directeurs de District sur 5, les ambassadeurs régionaux de la Holding, les coordinateurs locaux s'en sont retirés sur leurs terres, admis à la retraite début d'année ce qui était de longue date prévu, et qu'on a commencé une procédure de sélection pour pourvoir à leur remplacement, il a été décidé de modifier, voire de renforcer les compétences de ses fonctionnaires.

Et comme personne n'est mieux habilité que les responsables de la Holding eux-mêmes pour connaître les missions qu'ils veulent assigner à leurs Directeurs, on a rien trouvé de mieux que de recourir à l'étude et l'expertise d'un consultant externe pour définir le profil et les compétences de ces peut-être futurs fonctionnaires. Pendant ce temps, des « faisant-fonctions » occupent, vaille que vaille, ces postes stratégiques, tantôt en cumulant 2 districts, parfois même sans outils élémentaires (par exemple : véhicule de service), sans garantie pour l'avenir, sans véritable ligne de conduite... Bel exemple de coordination !

En matière de recrutement, il n'est pas inutile de rappeler que les conventions de mise à disposition du personnel prévoient que le seul employeur du groupe est la SNCB-Holding. Il y a, dès lors, au sein de la Direction HR de la Holding une division « **Recrutement** » dont le rôle est capital puisqu'il est prévu un recrutement annuel de l'ordre de 2000 agents pour chacune des 10 prochaines années.





Cependant, la fonctionnaire en charge de la division est en repos de maladie depuis plusieurs mois et c'est à un consultant externe qu'est confiée la coordination du service...

Plus grave, alors que pour certains grades, des listes de recrutements de personnel statutaire existent (après examen et toute la procédure y afférant), on se permet, au sein même de HR, de recruter sous contrat des agents classés 27^{ème} et 31^{ème} sur la liste !

Dans ces conditions comment s'opposer à ce que l'opérateur ne recrute lui-même des contractuels pour combler des postes vacants dans ses ateliers centraux ?

Et tout ceci sans compter les dizaines de travailleurs venus de firmes externes de consultance pour implémenter les programmes SAP destinés à remplacer toutes les applications « maison » par des logiciels standardisés non seulement financiers mais aussi opérationnels. Inutile d'épingler qu'aucune concertation n'a eu lieu sur le sujet.

Et même si nous avons mis l'accent et tiré la sonnette d'alarme quant à la pertinence à creuser un tel gouffre à euros dans une période difficile, quant à l'opportunité que cette politique apporte chez les experts informatiques externes pour considérer le groupe SNCB comme une authentique vache à lait, il n'a nullement été tenu compte de nos remarques.

Enfin, observons qu'alors qu'il serait opportun de vivre dans l'homogénéité, aux fins que l'utilisateur puisse un peu se retrouver dans la structure et notamment dans la gestion des gares, on vient à grands frais (1,3 millions) de transformer la Direction « Patrimoine » en Direction « Stations », en « totemisant » les 32 plus grandes gares du pays, les « stations » huppées, celles qui ont du panache, les autres pouvant se contenter d'être la cible des tagueurs, des glandeurs, des drogués, des violeurs... puisqu'abandonnées à leur triste sort et à l'esseulement des agents qui n'osent, évidemment, pas intervenir face à une délinquance toujours en croissance.

Et alors qu'on devrait se préparer à utiliser, ne serait-ce que de façon provisoire, le personnel excédentaire à Cargo (voir ci-après) on continue, à la Direction « Stations » de conclure des contrats, pour le nettoyage, avec des firmes privées.

3. Chez Infrabel

Infrabel est devenu un authentique camp de retranchement.

Nous ne reviendrons pas sur l'épisode « loi-programme » et l'absence récurrente de l'Administrateur-Délégué déjà évoqué ci-avant mais cette attitude d'isolement semble être devenue monnaie courante au sein de l'entreprise.

Ainsi pouvons-nous épingler que bien que la Holding soit l'employeur unique, Infrabel envoie ses propres chasseurs de têtes dans les foires aux embauches pré-recruter des contractuels qu'elle a elle-même choisis en dehors de toute concertation avec la Direction HR de la Holding.





Il se dit même que les responsables « **personnel** » d'Infrabel vont faire des stages de Team-Building dans des endroits boisés reculés. Dans quel but ?

Si l'on sait qu'en matière informatique, c'est ICTRA, la direction ICT-Télécom de la Holding qui est compétente, aujourd'hui 250 travailleurs d'une firme privée sont occupés à modifier, sans aucune concertation et sans aucun dialogue avec les travailleurs concernés eux-mêmes, les programmes pour le compte d'Infrabel. Dans quel but ?
Indépendance, indépendance quand tu nous tiens !

Avant d'aborder la problématique de la SNCB, l'opérateur ferroviaire et plus singulièrement les aspects relatifs à la division fret, nous voudrions mettre en évidence les menaces que des travailleurs en grève ont reçues lors de la dernière action « **marchandises** » parce qu'ils empêchaient aussi la circulation de trains mis en marche par des opérateurs de la concurrence.

Les menaces consistaient à envoyer des huissiers constater les faits en vue de poursuites en justice. Ces menaces émanaient d'Infrabel, le gestionnaire de l'infrastructure. Quand des cheminots menacent des cheminots...

4. L'opérateur SNCB

Il est évident que l'opérateur n'est pas en reste dans sa quête d'indépendance. Ainsi peut-on lire dans un document qu'un vent favorable a déposé sur notre table, quels sont les éléments de la perception future, les principes conceptuels HR à la SNCB :

- Appropriation et autonomie maximale dans la gestion des données relatives au personnel SNCB
- Avoir la possibilité de gérer et adapter soi-même une structure organisationnelle opérationnelle, en toute autonomie et conformément aux exigences en matière de stratégie et de marché
- Réduction de la dépendance à la Holding
- Evolution de l'administration du personnel vers une gestion effective des ressources humaines...

La volonté de rompre les liens semble plus qu'évidente.

Pour ce qui est des recours externes, la SNCB n'est pas en reste à telle enseigne que pour désigner des agents aptes à remplir des « fonctions supérieures » de sous-chef de bureau dans ses « guichets internationaux » appel est fait à un bureau de consultance. Pourquoi pas une authentique procédure d'assessment ?

Enfin, venons-en au dossier Cargo.

Les chiffres d'abord.





S'il est vrai que pour 2008, la perte annoncée est de 105,5 million d'euros, ceci est à mettre en parallèle avec les exercices précédents : - 30 millions en 2007, - 56 en 2006 mais un déficit de plus de 300 millions en 2005, date à laquelle a été initialisée la nouvelle réforme Cargo.

Le challenge 2005 était, par le biais des métiers, de l'implantation des RCC, d'atteindre, en passant par un cadre de transition, un cadre cible générant entre 25 et 30% d'économie en personnel. Ces chiffres ont été pratiquement atteints partout sauf à Anvers.

En ce qui concerne 2008, la SNCB annonce que 85 millions de perte sont récurrents et 35 sont dus à la crise.

En revanche, elle prévoit dans son pseudo plan industriel qui, de fait n'est rien d'autre qu'un plan de casse sociale, que, aux fins d'atteindre l'équilibre, voire de réaliser des bénéfices en 2012, entre 55 et 80 millions d'économie doivent être réalisés soit, pratiquement l'intégralité de la perte récurrente, et ce sur le dos du personnel.

Si l'on peut estimer la charge annuelle en personnel de l'ordre de 50.000 € / FTE, on mesure ainsi qu'il s'agit de supprimer entre 1100 et 1600 FTE.

L'encre de l'accord social 2008-2010 est à peine sèche qu'on tente déjà d'en éliminer certains aspects en faveur de l'emploi. Rappelons qu'il est prévu durant la période couverte par l'accord 38.000 postes de travail et 37.000 ETP. Une perte de plus de 1.000 emplois à Cargo nécessite donc, en compensation un développement d'activités compensatoires dans d'autres départements du groupe mais cela, personne ne l'a négocié puisqu'il n'est plus possible de négocier (voir ci-avant).

Cette perspective est totalement inacceptable parce que :

- La crise n'est pas le fait des travailleurs et singulièrement pas ceux de B-Cargo
- Les chiffres sont échafaudés à la lumière de formules purement théoriques, de pseudo-normes qui ne tiennent aucunement compte de la réalité d'exploitation
- Les postulats de base n'envisagent aucune autre alternative sérieuse et n'explorent aucune autre piste que celle de rendre telle quelle l'activité rentable sur base de la réduction de la masse salariale.

Mesurons également que le nouveau plan de transport prévu en décembre de cette année et malgré l'échec de la mini-concentration de décembre 2007, concentre l'essentiel de l'activité sur et autour d'Anvers de façon à le saturer, laissant une portion congrue à Monceau et rayant pratiquement de la carte Gand et Kinkempois.





Cela signifie, en clair que les activités connexes suivront la même concentration-localisation (sauf pour les grosses révisions wagons toutes dirigées vers Gentbrugge) avec en dégâts humains aujourd'hui mesurables :

- Une perte au cadre dans les RCC de 625 postes de travail entre aujourd'hui et le 01-01-2011
- Une perte complémentaire d'une cinquantaine d'agents au CHW de Kinkempois et d'une quarantaine au CHW de Merelbeke
- La suppression totale des activités wagons à l'AC Cuesmes devrait se solder par une nouvelle perte d'une cinquantaine d'agents
- En ce qui concerne le personnel roulant, la perte est estimée à 170

Ceci sans s'attarder sur la manière cavalière avec laquelle la direction de la SNCB voulait traiter le dossier, nous n'en voulons pour preuve que :

- sa volonté de scinder le dossier en souhaitant un accord partiel concernant les RCC pour juillet,
- sa volonté de poursuivre plus avant l'implémentation de la polyvalence des conducteurs et d'obtenir, dans les mêmes délais, un accord sur le sujet alors que
- l'augmentation de 10% des primes prévue dans l'accord social 2008-2010 n'est même pas finalisée,
- sa volonté de négocier (d'abord seule et en faisant fi des compétences dévolues à HR Holding) des mesures spécifiques de mise en disponibilité, de réaffectation,
- ses tentatives de faire, sans le moindre accord des représentants du personnel, des changements de séries des conducteurs de trains en dehors de la période prévue,
- ses propositions de détricotage des règles et conventions sociales des agents, préalables au démantèlement pur et dur du statut du cheminot

Et tandis qu'on devrait essayer de trouver des solutions pour les soi-disant excédentaires, on continue, au sein de Cargo, de la SNCB dans son ensemble et même dans tout le groupe ferroviaire, à conclure des contrats de sous-traitance avec des firmes extérieures pour des activités pourtant réalisables en interne comme le nettoyage. N'est-ce pas paradoxal ?





Hormis les mesures classiques et bien connues prises sur les dépenses, rien de concret n'est prévu pour accroître les rentrées, redynamiser l'activité, rechercher des subsides, des aides à une époque où le développement durable, la limitation des gaz à effet de serre sont dans tous les discours politiquement corrects.

Ainsi, autre chose serait d'intégrer des mesures visant à internaliser les coûts externes liés au transport par route, à établir des barèmes tenant compte des dégâts environnementaux causés par la chaîne logistique utilisée par les chargeurs...

Et puisqu'on dispose d'infrastructures, de personnel, pourquoi ne pas développer des activités, vendre son know-how à l'extérieur ? Lorsque des dirigeants, par exemple d'ateliers, esquissent cette opportunité, d'office on les recentre sur le cœur de métier...

En bref, la Direction profite de la crise pour invoquer l'urgence et réaliser des plans drastiques de démantèlement de l'activité singulièrement en ce qui concerne le wagon isolé. Quand tout sera bien mis en place, B-Cargo ne sera manifestement plus en capacité de faire face à la reprise de trafic que la relance générera.

Ce sera alors le bon moment pour filialiser et se séparer de cette activité tant convoitée par les concurrents. C'est le dessein que nous soupçonnons certains de vouloir offrir à Cargo !

5. Et du côté politique...

Il aura fallu bien des demandes, bien des instances pour que le Ministre compétent Steven Vanackere consente à nous donner un entretien. Depuis son entrée en fonction, il nous a reçus une seule fois, nous a écoutés mais nous ne sommes pas persuadés qu'il nous ait entendus.

Pour preuve, alors qu'il est bien au courant de la paralysie de certains organes cruciaux comme le Comité de Pilotage, aucune intervention de sa part ne nous est parvenue. Il est vrai que quand on est Vice-Premier, Ministre des Entreprises Publiques, de la Fonction Publique, des Réformes institutionnelles et Tête de liste à la Région Bruxelles-Capitale, la petite SNCB...

Quand aux formations politiques, la manière dont elles appréhenderont le dossier sera déterminante à moins d'un mois des scrutins européens et régionaux et si, in fine personne ne réagit, les cheminots eux-mêmes seront contraints de passer à l'action !

J. DIGNEFFE,
Secrétaire Général.

G. GELMINI,
Président.

Bruxelles, le 11 mai 2009.

