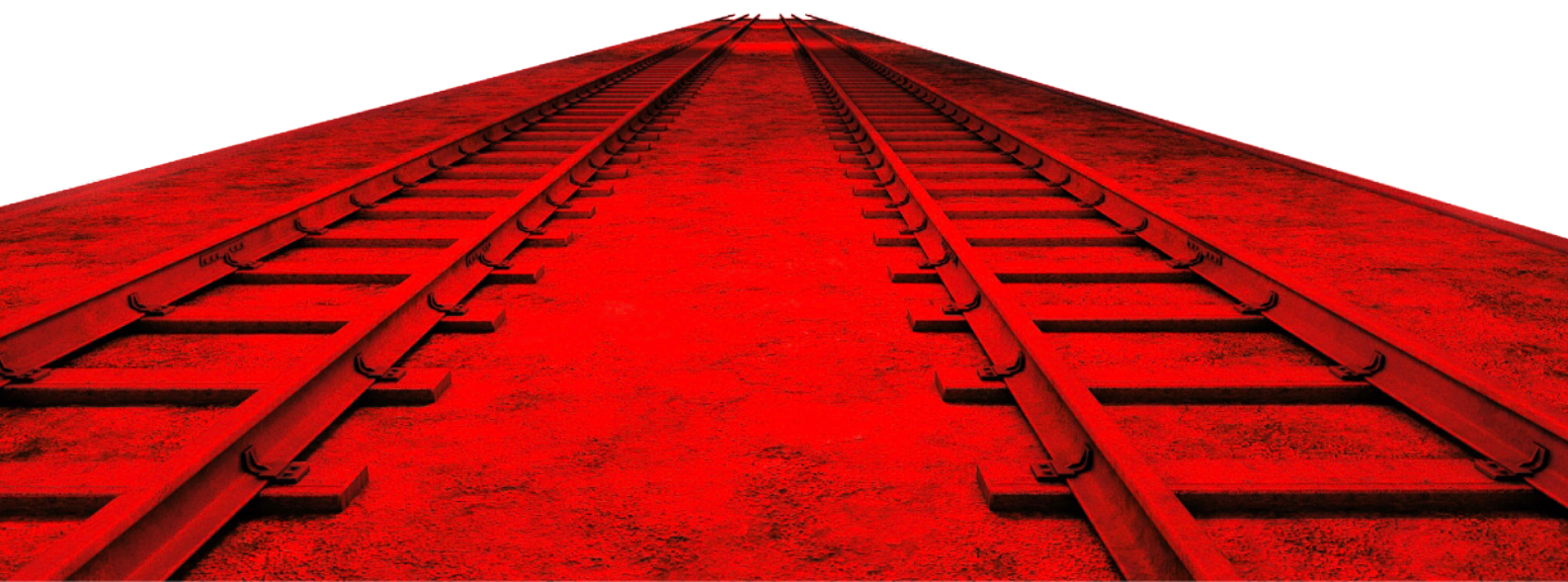


BULLETIN D'INFO



FASCICULE 550 & 551
BON À SAVOIR!



Nouveau règlement disciplinaire: un recul pur les cheminots!

En juillet 2019, le nouveau fascicule 550 a été soumis à la commission paritaire nationale. La CGSP s'est positionnée contre ce nouveau fascicule 550. En juin 2019, nous évoquions dans un tract nos objections :

- Réduction du nombre de punitions :

Le nouveau texte réduit le nombre de punitions du premier et deuxième degré.

Au premier degré : le rappel à l'ordre, la réprimande simple et la réprimande sévère sont remplacés par la réprimande et la retenue d'1/5^{ème} de jour pendant une durée d'un jour, 2 ou 5 jours.

Au deuxième degré : le déplacement, le retard à l'avancement, la mise à pied, la rétrogradation, la réduction du traitement et le retrait de fonction disparaissent. Seules restent : la suspension de fonctions disciplinaire et la révocation. Une nouvelle mesure est proposée : la démission disciplinaire.

La réduction du nombre de sanctions réduit les possibilités de les moduler en fonction des circonstances. Une infraction assez légère sera punie plus rapidement par des retraits de salaire.

*- Le nouveau texte donne une **plus grande liberté d'appréciation** au chef immédiat. Ainsi dans le règlement actuel une infraction aux horaires de prestation est punie par une réprimande sévère. Le règlement proposé par la direction prévoit une sanction « pouvant aller jusqu'à la révocation compte tenu des circonstances propres au cas visé et notamment, la gradation des mesures disciplinaires en cas de récidive ».*

A remarquer aussi que la retenue de 1/5^{ème} de jour est infligée dans le règlement actuel en cas de récidive, dans un délai d'un an, d'une faute punie par une réprimande sévère. Dans le nouveau règlement ce délai est porté à 3 ans !

- L'abus d'autorité des chefs n'est plus repris dans le règlement proposé par la direction.

- Dans la nouvelle proposition des « actes de nature à nuire à l'image des Chemins de fer Belges » sont repris comme punissables de sanctions pouvant aller jusqu'à la révocation. Ceci permettra de sanctionner par exemple des interventions sur les réseaux sociaux.

- La notion d'actes frauduleux qui donnent lieu à la proposition de révocation est interprétée de façon large. Ainsi l'utilisation « abusive » d'e-mail est reprise.

- A noter aussi, qu'à de nombreux endroits, le texte laisse beaucoup de place aux interprétations. Ainsi le texte prévoit qu'une omission constitue une infraction disciplinaire. Quelle est la définition d'une omission ?

- La célérité dans le traitement des dossiers de punition n'apparaît plus. Dans l'actuelle réglementation elle est reprise dans l'article 101. L'instruction des faits doit se faire dans un délai raisonnable.

- La répression des états dus à l'abus de boissons et de drogues : d'une part, le nouveau texte est plus répressif et d'autre part, nous avons demandé d'inclure des principes de prévention dans le règlement. De telle sorte que la CGSP propose l'instauration d'une mesure alternative à la sanction disciplinaire, telle que le suivi d'un trajet curatif et thérapeutique par l'agent. La direction a refusé.

- Les condamnations judiciaires inférieures à 6 mois ne donnaient pas directement lieu à la révocation. Dans la proposition de la direction, cette disposition disparaît.

- L'enquête sociale prévue d'office en cas de révocation et permettant d'apporter un éclairage objectif quant à la réalité sociale de l'agent au conseil d'appel n'est plus reprise.

- Cette proposition réglementaire engendre également une adaptation du statut du personnel. Cette adaptation nécessite une majorité de 2/3 à la commission paritaire nationale. Ainsi la direction propose d'enlever la notion de « gradation » des mesures disciplinaires du statut. Selon nous, cette notion doit être maintenue dans le statut.

Compte tenu de toutes ces remarques et le peu de place que la direction laisse à la concertation sociale à propos de ce dossier nous ne pouvons pas accepter ce texte.

Le règlement disciplinaire : ennuyeux, mais bon à savoir !

Les règles disciplinaires (fascicule 550) ont été modifiées. Tout le monde n'est pas au courant de ces changements. Pour éviter les mauvaises surprises mais aussi pour vous informer de vos droits, voici les nouvelles règles en vigueur.

Par ailleurs nous constatons également que la réglementation relative aux récompenses (fascicule 551) n'est pas connue par nos affiliés. C'est pour cette raison vous trouverez aussi quelques explications à ce propos dans cette brochure.

La formation et l'information font partie du travail syndical. La CGSP y consacre beaucoup d'efforts.

Scientia potentia est. La connaissance est le pouvoir.

Quelles infractions sont punissables?

Il s'agit non seulement de manquements aux obligations professionnelles, mais aussi de faits qui portent atteinte à la dignité de la fonction, compromettent l'autorité dans l'exercice de la fonction ou affectent l'image des chemins de fer belges. Et, ne vous y trompez pas, cela s'applique également aux faits privés ! Il s'agit notamment : d'abus d'alcool ou d'autres substances similaires (drogues), d'indiscipline, d'actes frauduleux, d'infractions aux horaires de prestation,...

Le licenciement et la révocation

Un agent est licencié lorsque qu'il y a une rupture définitive et irrémédiable de la relation de confiance. Ceci entraîne la cessation de toutes les fonctions et la fin du lien statutaire. Cependant, il n'y a pas de perte du droit à une pension du service public. La révocation est la mesure la plus sévère et est un licenciement avec perte du droit à une pension du service public.

La suspension de fonctions disciplinaire

La suspension de fonctions disciplinaire - à ne pas confondre avec la suspension de fonctions préventive - est infligée lorsque les manquements commis sont considérés comme particulièrement graves ou en raison de la gradation des mesures disciplinaires, sans toutefois qu'il ne soit considéré que le lien de confiance entre le membre du personnel concerné et les Chemins de fer belges est définitivement rompu. Elle est prononcée en semaines ou mois calendrier, avec un minimum d'une semaine et un maximum de 6 mois. Pendant cette période, l'agent ne preste pas et il est privé de rémunération. De plus, la période est déduite de l'ancienneté de grade et de service!

La suspension préventive de fonctions en tant que **mesure d'ordre**

La suspension préventive des fonctions en tant que mesure d'ordre n'est pas une mesure disciplinaire. Un membre du personnel peut être suspendu à titre préventif lorsque sa présence sur le lieu de travail est incompatible avec les intérêts du service. Cela peut être le cas pour des infractions graves ou des faits qui pourraient donner lieu à une enquête judiciaire (préliminaire) ou à des poursuites pénales. Sur avis motivé du chef immédiat, le directeur général de HR-Rail peut décider d'une suspension préventive de fonctions en tant que mesure d'ordre. Pendant la suspension préventive, l'agent concerné perçoit une allocation de chômage. A la fin de la suspension l'agent recevra de façon rétroactive la différence entre l'allocation de chômage et son salaire. Il n'y aura pas de remboursement en cas de condamnation pénale, de licenciement ou de révocation.

Les infractions **aux horaires de prestation**

Les infractions aux horaires de prestation sont sanctionnées d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'à la révocation compte tenu des circonstances propres au cas visé et notamment, la gradation des mesures disciplinaires en cas de récidive. Il s'agit entre autres des arrivées tardives, du non-respect des horaires, des pauses, (en ce compris la plage dévolue au temps de midi), des heures d'absences irrégulières pendant le service (abandon de service) et des absences injustifiées. Une infraction aux horaires de prestation qui a pour effet de nuire ou pouvant nuire à la ponctualité du trafic constitue une circonstance aggravante.

Classification des mesures disciplinaires

Les mesures disciplinaires sont classées en deux degrés. Mesures disciplinaires du premier degré :

1. la réprimande
2. la retenue de 1/5 du traitement journalier global brut appliquée pendant une durée d'un jour
3. la retenue de 1/5 du traitement journalier global brut appliquée pendant une durée de deux jours
4. la retenue de 1/5 du traitement journalier global brut appliquée pendant une durée de cinq jours

Mesures disciplinaires du second degré:

1. la suspension de fonctions disciplinaire
2. la démission disciplinaire
3. la révocation.

Attention : les mesures disciplinaires proposées et/ou imposées peuvent comporter des menaces de mesures disciplinaires plus sévères en cas de faute grave et de récidive.

Le rôle des **chefs immédiats**

Quel est le rôle des chefs immédiats dans les procédures disciplinaires ? Les chefs immédiats doivent suivre le principe de la gradation des mesures disciplinaires, en tenant compte des mesures disciplinaires non prescrites. Les délais de prescription courent à partir de la date à laquelle la mesure disciplinaire est imposée.

Voici les délais :

Pour une sanction disciplinaire du 1er degré:
3 ans

Pour une suspension de fonctions disciplinaire:
10 ans

Le chef immédiat doit également tenir compte de la gravité de l'infraction et du principe de proportionnalité (la sanction doit être proportionnelle aux infractions commises) et de la récidive.

Cumul des manquements ou des mesures

Pour un même manquement ou pour plusieurs manquements commis simultanément, il est interdit de cumuler plusieurs mesures disciplinaires. Le cumul d'une mesure disciplinaire avec une mesure d'ordre est autorisé.

Un nouveau manquement commis par un membre du personnel se trouvant sous le coup d'une décision faisant l'objet d'un appel ou d'une proposition de mesure disciplinaire, donnera lieu à une nouvelle proposition de mesure disciplinaire sur l'ensemble des manquements dont l'agent s'est rendu coupable.

Le membre du personnel est invité alors à signer la modification apportée à la punition et il peut ajouter une nouvelle justification.

Lorsqu'un nouveau manquement est commis après la fin d'une procédure disciplinaire une nouvelle procédure disciplinaire peut être entamée. Il en va de même si un manquement resté ignoré est découvert après la fin d'une procédure disciplinaire, et ce même si le manquement resté ignoré est antérieur aux faits ayant donné lieu à la procédure disciplinaire déjà terminée.

Les actes d'indiscipline

Les actes d'indiscipline sont punis d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'à la révocation en fonction des circonstances. Il peut s'agir par exemple des cas suivants : le refus par un membre du personnel d'exécuter les tâches professionnelles qui lui sont assignées par sa hiérarchie, l'attitude grossière et/ou agressive envers un dirigeant ou un collègue, l'endommagement ou la destruction volontaire de biens, ou toute complicité vis-à-vis de ces actes, le manquement intentionnel ayant pour effet de nuire à la sécurité ferroviaire, les violences, les brimades et le harcèlement au travail.

Les actes de nature à nuire à l'image des Chemins de fer belges

Les actes de nature à nuire à l'image des Chemins de fer belges peuvent également conduire à une révocation. Il s'agit notamment de la diffusion vers des tiers d'informations ou de données confidentielles ou par exemple de la diffusion, via les médias sociaux ou tout autre moyen de communication, des messages ou des images pouvant ternir gravement l'image des Chemins de fer belges

...

Poursuites et condamnations dans la vie privée

Ce que l'on ignore souvent, c'est que les poursuites et les condamnations dans la vie privée doivent être signalées au chef immédiat. Même si la condamnation n'a aucun lien avec le service, un manquement à ce propos peut être sanctionné par une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'à la révocation.



L'abus d'alcool

Qu'en est-il de l'abus d'alcool et de drogues ?

Dans certains milieux politiques, l'abus d'alcool lors des réceptions du Nouvel An est applaudi et on ferme les yeux pour ne pas trop entacher la carrière d'une personne..., aux chemins de fer ce n'est certainement pas le cas! D'ailleurs, les contrôles d'alcoolémie sont très fréquents. Et il faut le dire : un contrôle positif est très, très exceptionnel ! L'image que certains politiciens tentent de donner du personnel des chemins de fer est donc non justifiée et grossière.

Lorsqu'un abus d'alcool ou une situation similaire est constaté, on distingue deux situations en fonction du type de fonctions exercées par l'agent : fonction de sécurité ou pas de fonction de sécurité. Attention, le personnel qui est, même occasionnellement ou temporairement, chargé de fonctions de sécurité est considéré comme "personnel ayant une fonction de sécurité".

Les membres du personnel exerçant une fonction de sécurité qui sont pris avec un taux

d'alcoolémie d'au moins 0,2 g par litre sont, dès la première fois, sanctionnés par la retenue de 1/5 du traitement journalier global brut appliquée pendant une durée de cinq jours (!) avec menace de démission disciplinaire. En cas de récurrence, une démission disciplinaire suivra.

Les membres du personnel sans fonction de sécurité sont sanctionnés d'une retenue de 1/5 du traitement journalier global brut appliquée pendant une durée de deux jours et en cas d'une deuxième infraction d'une retenue de 1/5 du traitement journalier global brut appliquée pendant cinq jours avec menace de démission disciplinaire. La troisième infraction est punie d'une démission disciplinaire.

Si le taux d'alcoolémie est d'au moins 0,8 g par litre, le personnel ayant une fonction de sécurité sera puni d'une démission disciplinaire. L'agent n'exerçant pas de fonction de sécurité est puni pour une première infraction d'une retenue de 1/5 du traitement journalier global brut appliquée pendant une durée de cinq jours avec menace de démission disciplinaire. En cas de deuxième infraction l'agent est licencié (démission disciplinaire).



Actes frauduleux

Les actes frauduleux sont punis sévèrement aux chemins de fer. Ainsi tout acte frauduleux (au sens courant du terme) entraîne - sans préjudice des poursuites judiciaires - la proposition de révocation pour le coupable et son ou ses complices.

Sont considérés comme actes frauduleux et réprimés comme tels, notamment:

- ▶ *tout vol, participation à un vol ou tentative de vol de biens*
- ▶ *la corruption ou la complicité de corruption, notamment en matière de marchés publics*
- ▶ *la sollicitation de dons en nature ou en argent pendant l'exercice de son service ou suite à des relations d'affaires*
- ▶ *tout déficit volontaire, tout prélèvement, même momentané, dans les caisses des Chemins de fer belges*

- ▶ *tout usage à des fins personnelles, même suivi de remboursement, de fonds appartenant aux Chemins de fer belges*
- ▶ *toute appropriation d'objets ou de matières (même hors d'usage ou de peu de valeur) trouvés dans les installations des Chemins de fer*
- ▶ *l'appropriation indue à des fins personnelles d'informations ou de données confidentielles obtenues au sein des Chemins de fer belges*
- ▶ *l'utilisation à des fins privées du véhicule de service*
- ▶ *la détention, sans autorisation, à son domicile, de quantités importantes de fournitures de bureau ou de tout autre matériel provenant des Chemins de fer*
- ▶ *l'utilisation personnelle abusive des moyens de communication et autres équipements (e-mail, téléphone, GSM, photocopieuses, fax, ordinateurs, ...), ainsi que des programmes informatiques du service*
- ▶ *toute fraude à l'égard du fonds des œuvres sociales comme par exemple la falsification d'un certificat médical ou d'une prescription de médicaments*
- ▶ *les faux en écriture et l'utilisation de fausses pièces*
- ▶ *les fraudes en matière de pointage lorsque des heures non prestées sont comptabilisées en heures de travail (missions indûment encodées).*



Qu'en est-il de la défense?

L'agent peut se faire assister par un délégué syndical dans le cadre de l'enquête disciplinaire, ainsi que devant le conseil d'appel. Les mesures disciplinaires du second degré, la mesure d'ordre de suspension de fonctions préventive et la démission d'office (en application des articles I a et g du Chapitre XV du Statut du personnel) sont susceptibles de recours devant le Conseil d'appel.

Si l'agent n'a pas introduit le recours devant le Conseil d'appel selon les formalités prévues le droit de recours devant le Conseil d'appel s'éteint et la punition devient définitive.

Le Conseil d'appel est composé:

- ▶ d'un magistrat président, désigné par le premier président de la Cour d'appel de Bruxelles

- ▶ d'un greffier-rapporteur, sans voix délibérative, désigné par le Conseil d'administration de HR-Rail

- ▶ de 10 assesseurs par chambre dont 5 sont désignés par HR-Rail, Infrabel et la SNCB (se

- ▶ lon la qualité du membre du personnel qui a introduit l'appel) et 5 désignés par les organisations syndicales :

Agent HR-Rail : 5 représentants du personnel, 3 HR-Rail, 1 Infrabel et 1 SNCB

Agent Infrabel : 5 représentants du personnel, 3 Infrabel, 1 HR-Rail et 1 SNCB

Agent SNCB : 5 représentants du personnel, 3 SNCB, 1 Infrabel et 1 HR-Rail.

Les assesseurs effectifs ou suppléants doivent être choisis parmi le personnel en fonction, être âgés d'au moins trente ans, appartenir au même rôle linguistique que l'appelant et ils doivent être d'un rang au moins égal à celui de l'appelant. Leur mandat est de quatre ans.

Une bonne défense devant le conseil d'appel peut conduire à un résultat positif. Nos secrétaires permanents régionaux peuvent vous conseiller à ce propos. Nous donnons des conseils à nos affiliés après analyse des faits, sans porter de jugement, mais toujours en étant réaliste. Après tout, ce n'est pas le but d'aggraver la sanction en introduisant un recours devant le conseil d'appel.



ARPS 551

RÉCOMPEN- SES

Une récompense peut être octroyée pour des actes de courage, de dévouement, de sang-froid, de vigilance et de probité accomplis dans l'intérêt des Chemins de fer belges

Une proposition de récompense de 500 euros peut être introduite en faveur de l'agent qui : « indépendamment de son grade, et dont l'intervention exceptionnelle a pour effet d'élucider un fait important ou de prévenir une situation dangereuse ».

Il s'agit notamment de:

- ▶ la prévention des actes de malveillance à l'encontre des voyageurs, du personnel ou des biens des Chemins de fer belges
- ▶ la prévention d'accidents ou d'incendies

- ▶ la découverte de dégradations ou d'obstacles au matériel ou à l'infrastructure pouvant compromettre la sécurité
- ▶ la découverte d'une fraude ou d'une tentative de fraude en matière de documents de transport, à condition que l'agent qui a fait la constatation ait fait preuve d'une vigilance et d'une perspicacité particulières et que le contrevenant soit poursuivi judiciairement.

Sont exclus du bénéfice de la récompense les agents pour qui les actes ou constatations en question font partie de l'exercice de leurs activités normales (entre autres veiller à l'état parfait du matériel et de toutes autres installations des Chemins de fer belges, les tâches habituelles des services de surveillance, du personnel des trains, du personnel des gares,...).

La récompense n'est pas destinée aux agents détenteurs d'un grade de rang 3 ou supérieur. Le montant de la récompense n'est pas augmenté lorsque celle-ci doit être partagée.

Les modalités d'application sont définies dans la circulaire 7 H-HR 2018. Ainsi, afin d'obtenir une récompense, le chef immédiat informe les « autorités compétentes » de l'entité (HR-RAIL : H-HR6, SNCB : le N+2, INFRABEL : le directeur I-HRO) des données de l'agent concerné ainsi que de la raison et la motivation de la récompense. Lorsque les autorités compétentes donnent leur accord, le paiement est effectué par H-HR 233.

Le personnel des Chemins de fer : trop protégé?

Le député Roggeman (N-VA) est d'avis que le personnel des Chemins de fer est "surprotégé" par son statut. C'est ce qu'on a pu lire dans la presse en janvier 2020. Il évoque des histoires « d'agents commerciaux qui volent et ne peuvent pas être licenciés ». M. Roggeman : soit on apporte des preuves de ses affirmations ou bien on se tait ! Certainement si on est un parlementaire « digne de cette fonction ». Apparemment, les légendes urbaines ont la belle vie au parlement. Ces jeux politiques, pas innocents, doivent arrêter. Ça ressemble à la cultivation délibérée de stéréotypes.

Soyons clairs : le statut ne garantit pas la sécurité d'emploi en cas de comportement inacceptable. Au sein des Chemins de fer belges, il existe un règlement disciplinaire clair à ce propos. Ce n'est pas pour rien que les Chemins de fer sont parfois comparés à une structure militaire.

Roggeman parle de 623 cas. Ces cas concernent une période de quatre ans sur un total d'environ 30.000 employés. De plus, mettre tous les dossiers sur le même pied est intellectuellement injuste. Chaque dossier doit être nuancé.

Au sein des Chemins de fer belges, il existe un conseil d'appel auprès duquel un membre du personnel peut introduire un recours. Le conseil d'appel est présidé par un président qui est un magistrat, désigné par le premier président de la Cour d'appel de Bruxelles. En d'autres termes : pas de baratin ici !

Par ailleurs, de nombreuses mesures disciplinaires ont un impact financier important. Les faits privés peuvent également être considérés

comme des infractions disciplinaires, même s'ils ont lieu en dehors de la sphère professionnelle.

Quel est donc l'objectif du statut ? Le statut protège les employés contre, par exemple, les licenciements abusifs. Par exemple lorsqu'un conseil d'administration et un PDG veulent se faire un bonus en faisant grimper les bénéfices en licenciant du personnel. Augmenter les bénéfices en licenciant du personnel, ça se fait souvent.

Le statut protège également le personnel contre un conseil d'administration politiquement engagé qui veut pour des raisons idéologiques démanteler le service public. Le statut garantit donc avant tout l'indépendance du service public. Il y a des services publics qui vivent aujourd'hui les conséquences de l'ingérence d'intérêts politiques et de lobbies d'entreprises privées.

Pourquoi, d'ailleurs, parle-t-on toujours de la surprotection des salariés ?

L'establishment a apparemment un passe-droit pour la vie. Un ancien PDG de la SNCB - un membre du parti de M. Roggeman - a été éjecté suite à un rapport défavorable. Il a reçu une prime de départ d'environ 1 million d'euros. Grâce à la médiation du parti de M. Roggeman, le PDG licencié se porte maintenant très bien. Il a été récompensé par une série de "flexi-jobs" chez De Lijn, Blue Bike, Ethias, Brussels Airport, le Conseil supérieur du diamant, la Société régionale d'investissement pour la Flandre, la Banque européenne d'investissement, et oui, même la SNCB. La même SNCB où il a été licencié auparavant !

Voulons-nous vraiment parler de "surprotection" ?

Qui est la CGSP Cheminots?



La CGSP Cheminots est un secteur de la CGSP qui, elle-même, est une centrale de la FGTB.

La CGSP Cheminots est un syndicat qui défend un projet de société. Elle travaille au jour le jour au respect d'une équité sociale, à une meilleure répartition des profits, à plus d'égalité dans le monde du travail.

La CGSP Cheminots veille à pouvoir répondre aux préoccupations et inquiétudes de l'ensemble des travailleurs, tout en défendant un projet de société collectif, solidaire et non corporatiste.

La CGSP cheminots veut maintenir au sein de l'entreprise une sécurité sociale forte, une concertation sociale de qualité et un taux d'emploi statutaire élevé.

Concrètement, comment la CGSP Cheminots peut-elle vous aider ?

La CGSP Cheminots défend vos intérêts au sein de votre entreprise. L'action syndicale collective permet de défendre les intérêts de tous. Cette action s'organise par le biais des délégations syndicales (DS), des commissions paritaires et des comités de prévention et de protection au travail (CPPT).

Sur le plan individuel, la CGSP Cheminots est aussi à vos côtés pour vous conseiller, vous

aider dans des démarches administratives ou vous défendre auprès de la hiérarchie.

La CGSP Cheminots défend votre emploi!

La priorité de l'action de la CGSP Cheminots est la défense et la pérennité de l'emploi statutaire de qualité.

C'est la raison pour laquelle la CGSP cheminots place la concertation sociale au cœur de sa politique syndicale.

Par la négociation, nous tentons d'apporter des solutions constructives pour améliorer les conditions de travail et de rémunération de l'ensemble des cheminots ainsi que le renforcement de leur statut social.

Défendre votre emploi c'est aussi pour la CGSP Cheminots veiller à votre sécurité, à votre santé et à votre bien-être sur le lieu du travail.

A cet égard, nous sommes particulièrement attentifs au respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

C'est sur la base de ces fondements que repose le travail mené au quotidien par l'ensemble des délégués de la CGSP Cheminots au sein des entreprises des chemins de fer belges.

COLOFON – CGSP CHEMINOTS

Place Fontainas 9-11 - 1000 BRUXELLES

TF: 02/508.59.43 - cheminots@cgsp.be

Editeur responsable Pierre LEJEUNE

WEBSITE: <https://cheminots.be>FACEBOOK: <https://www.facebook.com/paroledecheminots/>TWITTER: <https://mobile.twitter.com/parolecheminots>

Président National: Pierre LEJEUNE

Secrétaire Général: Etienne LIBERT

Secrétaire National: Vincent MERCIER

Secrétaire National: Thierry MOERS

Secrétaire National: Jean-Marc DURIEUX

Secrétaire National: Filip PEERS

BRUXELLESphilippe.dubois@cgsp.be - 02/226.13.51
abdelmajid.elatrouss@cgsp.be - 02/226.13.52 - Bld. E. Jacqmain 20, 1000 BXL**CENTRE**bertrand.chauvenne@cgsp.be
064/23.70.36 - Rue du Temple 7, 7100 LA LOUVIERE**CHARLEROI**giovanni.itri@cgsp.be - arnaud.decoux@cgsp.be
071/79.71.11 - Rue de Montigny 42, 6000 CHARLEROI**HAINAUT
OCCIDENTAL**jean-francois.boulanger@cgsp.be
069/22.61.51 - Place Verte 15, 7500 TOURNAI**LIEGE**laurent.brock@cgsp.be - anthony.signorino-gelo@cgsp.be
04/252.28.26 - Rue de Serbie 58, 4000 LIEGE**LUXEMBOURG**maurice.mabille@cgsp.be
061/22.63.39 - Rue des Martyrs 80, 6700 ARLON**MONS**francq.capelle@cgsp.be
065/39.40.00 - Rue Lamir 18-20, 7000 MONS**NAMUR**johan.jacobs@cgsp.be - 081/729.140 - Rue A. Grouchy 41, 5000 NAMUR
jean-claude.forthomme@cgsp.be - 081/729.141**VERVIERS**thierry.coune@cgsp.be - 087/69.39.50
Galerie des deux places - Place Verte 15, 4800 VERVIERS**WELKENRAEDT**thierry.coune@cgsp.be - 087/88.00.55
Maison des huit heures, rue de la Gare 14, 4840 WELKENRAEDT