

## SOUS-COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DU 24 JUIN 2026

### EN RÉSUMÉ :

#### QUESTIONS ET DÉCLARATIONS SYNDICALES :

- 1) Démissions
- 2) Outils de planification
- 3) SNCB Academy
- 4) Temps de repos du personnel de trains
- 5) Indexation salariale: conséquences de la réforme de l'« indexation en centimes »

#### DOSSIERS SOUMIS PAR LA DIRECTION

- 1) Suppression de la circulaire sur les heures supplémentaires volontaires
- 2) Modification de la définition de « chef immédiat »
- 3) Suppression de la pension pour incapacité médicale

### C'est quoi la SCPN ?

A la SCPN, syndicats (CGSP, CSC, SLFP) et direction discutent chaque mois des questions sociales qui vous concernent en préparation de la réunion trimestrielle de la commission paritaire nationale. La CGSP y est représentée par 5 représentants (secrétaires nationaux) :



Filip Peers



Thierry Moers



Vincent Mercier



Nicky Masscheleyn



Tony Fonteyne

### QUESTIONS ET DÉCLARATIONS SYNDICALES

#### 1) Démissions



Nous avons appris que plusieurs démissions auraient été enregistrées, notamment parmi le personnel de conduite, en lien avec la réforme des pensions. Interrogée à ce sujet, la direction indique ne pas avoir connaissance d'un phénomène particulier et précise que les chiffres relatifs aux démissions sont disponibles.

#### 2) Outils de planification

Nous avons interrogé la direction afin de savoir si les outils utilisés pour la planification du tableau de service du personnel sont correctement adaptés à la réglementation applicable aux travailleurs contractuels.

La direction répond que les logiciels utilisés par les planificateurs intègrent bien les règles légales et réglementaires applicables aux contractuels, notamment en matière de congés.

#### 3) SNCB Academy

La direction nous a envoyé un mail à propos de postes ouverts dans le cadre de la SNCB Academy. Dans cette communication, il est fait référence à des postes de « classe 6 », « classe 7 » et rang 3. Ceci crée de la confusion.

La direction nous confirme que tous ces postes sont effectivement accessibles aux agents de rang 3 et que les notions de « classe 6 » et « classe 7 » s'appliquent uniquement aux travailleurs contractuels.

#### 4) Temps de repos du personnel de trains

Le personnel de trains doit bénéficier d'un intervalle minimal de 14 heures entre deux prestations. Récemment, un conducteur a été menacé de sanctions après avoir exigé le respect strict de cette disposition à la suite d'une prolongation de service causée par un incident d'exploitation.

Dans une réponse transmise après la réunion, la direction affirme que cette disposition découle de la loi sur le travail du 16 mars 1971, et plus particulièrement de son article 38ter.

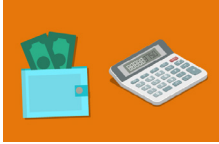


Nous contestons cette interprétation et soumettrons cette question à notre service juridique afin d'obtenir un avis complémentaire.

#### 5) Indexation salariale: conséquences de la réforme de l'« indexation en centimes »

Fin mai, le Parlement a adopté une loi modifiant le mécanisme d'indexation des salaires. Cette réforme constitue une nouvelle attaque contre notre système d'indexation automatique et notre pouvoir d'achat.

Pour rappel, l'indexation automatique permet d'adapter les salaires à l'évolution du coût de la vie. Toutefois, en 2026 et en 2028, l'indexation ne sera plus appliquée intégralement



aux travailleurs dont la rémunération brute dépasse 4.000 € par mois. Selon les informations communiquées à la SCPN, le seuil de 4.000 € serait calculé sur la base du traitement et des suppléments valant traitement, à l'exclusion des allocations, primes et autres indemnités.

### Quel impact sur votre salaire ?

Si vous gagnez moins de 4.000 € brut par mois : aucun impact.

Si vous gagnez plus de 4.000 € brut par mois : votre salaire sera indexé comme si vous perceviez 4.000 €. La partie de votre rémunération qui dépasse ce montant ne bénéficiera pas de l'indexation. Selon les calculs de la FGTB, un travailleur percevant 4.500 € brut par mois et ayant encore 40 ans de carrière devant lui pourrait perdre plus de 17.600 € sur sa carrière. Cette réforme sera appliquée lors de la prochaine indexation prévue en septembre 2026 et en 2028.



Il va sans dire que nous rejetons toute remise en cause du mécanisme d'indexation automatique des salaires. Cette question a d'ailleurs constitué l'un des thèmes des actions interprofessionnelles menées contre la politique du gouvernement Arizona.

## DOSSIERS SOUMIS PAR LA DIRECTION :

### 1) Suppression de la circulaire sur les heures supplémentaires volontaires.

Cette circulaire permet actuellement aux agents de conclure un accord individuel, valable pour une durée de six mois, afin d'effectuer jusqu'à 100 heures supplémentaires volontaires par an. La direction propose de supprimer cette circulaire. Ce régime d'heures supplémentaires volontaires serait désormais directement régi par la législation en vigueur, récemment modifiée par le gouvernement. Une loi récemment adoptée a élargi cette possibilité à 360 heures supplémentaires volontaires par an, avec effet rétroactif au 1er avril 2026. Ces heures peuvent être prestées sans qu'il soit nécessaire de justifier un motif particulier et sans octroi de repos compensatoire. Sur ces 360 heures, 240 peuvent être effectuées sans paiement d'un sursalaire. Par ailleurs, l'accord écrit du travailleur est désormais valable pour une durée d'un an, avec prolongation tacite, sauf dénonciation par l'une des parties.



Nous considérons que cet élargissement massif du recours aux heures supplémentaires volontaires est contraire au bien-être des travailleurs. En effet, 360 heures par an représentent en moyenne près de 7 heures supplémentaires par semaine, soit pratiquement 1 heure supplémentaire par jour ouvrable.

Cette mesure encourage également les employeurs à recourir davantage aux heures supplémentaires plutôt qu'à procéder aux recrutements nécessaires. C'est d'ailleurs l'une des mesures contre lesquelles les organisations syndicales, tant du secteur privé que du secteur public, se sont mobilisées à travers les manifestations et les actions de grève menées contre la politique du gouvernement Arizona.

La direction affirme que le recours aux heures supplémentaires volontaires aux chemins de fer demeure, à ce jour, marginal.

### 2) Modification de la définition de « chef immédiat »

Nous poursuivons la discussion sur ce dossier déjà abordé lors de la précédente SCPN.

La direction a adapté certains des textes initialement proposés. Ainsi, dans la réglementation à propos de l'attribution des emplois (RGPS 501) les rapports de stage, d'essai, etc. devront être validés par des agents de rang 3 et non plus par des agents de rang 4+, comme cela était prévu initialement.

Dans la réglementation à propos des tests d'alcoolémie ou de dépistage de drogues, c'est le rang 4+ qui pourra décider que ces tests soient réalisés. Enfin, dans le règlement relatif aux congés, il est désormais précisé que c'est « la ligne hiérarchique » qui prend les décisions concernant notamment l'octroi des congés, les demandes de travail à temps partiel et d'autres mesures similaires.

Mais la pierre d'achoppement pour nous reste l'adaptation dans le glossaire (RGPS 501) de la définition de « chef immédiat ». Dans ce glossaire, celui-ci est désormais défini comme un agent de rang 4+ au lieu de rang 3.

Nous avons demandé à la direction quel est l'impact de cette adaptation du glossaire sur les autres réglementations dans lesquelles la notion de « chef immédiat » est utilisée. La direction n'a pas été en mesure de fournir une réponse précise quant à la portée exacte de cette modification. Nous avons également signalé que les retours du terrain que nous recevons ne sont pas positifs. De plus, le document nous a été transmis tardivement, ce qui ne facilite pas son analyse.



Le CGSP prendra position sur ce dossier lors de la Commission Paritaire Nationale.

### 3) Suppression de la pension pour inaptitude médicale

Nous poursuivons les discussions relatives aux adaptations statutaires et réglementaires (RGPS 570, 572 et 575) liées à l'adoption de la loi portant réforme des pensions, laquelle supprime le régime de pension pour inaptitude médicale.

Pour rappel, selon l'analyse de la direction, cette réforme permet à l'employeur de mettre fin aux fonctions d'un agent statutaire lorsque le service médical de HR Rail le déclare médicalement inapte à exercer ses fonctions pour une durée indéterminée et que l'employeur a préalablement effectué les efforts nécessaires afin d'adapter le poste de travail ou de réaffecter l'agent. Dans une telle situation, l'agent concerné peut bénéficier des indemnités versées par la mutualité. HR-Rail précise toutefois qu'il ne pourra plus bénéficier de l'affiliation à la Caisse des soins de santé des chemins de fer.



La CGSP Cheminots a procédé à une analyse des textes réglementaires et des dispositions légales cités dans les documents soumis à la concertation.

Nous interrogeons la direction au sujet de son interprétation de la loi du 20 juillet 1991 portant sur des dispositions sociales et diverses ainsi que de l'arrêté royal du 18 octobre 2024 réglant la procédure d'évaluation médicale. Cet arrêté royal prévoit toute une série de dispositions procédurales qui, selon nous, devraient être intégrées dans la réglementation interne. HR Rail précise à ce sujet qu'elle « applique uniquement les dispositions légales obligatoires ».

Nous avons rappelé que rien n'empêche l'employeur de négocier et d'intégrer dans sa réglementation des garanties plus favorables aux travailleurs que le minimum prévu par la loi. HR Rail a refusé d'ouvrir une telle négociation.

Par ailleurs, nous sommes intervenus notamment sur les points suivants :

#### **Mise en place d'une procédure d'appel et d'un contrôle paritaire**

Nous avons insisté sur la nécessité de prévoir des voies de recours adéquates ainsi qu'un contrôle paritaire de la procédure. À cet égard, nous avons notamment évoqué le comité paritaire de réutilisation, toujours prévu dans notre réglementation interne et dont la mission consiste à vérifier l'objectivité de la procédure administrative et des décisions prises à l'égard des agents concernés.

#### **Situation des agents victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle**

Nous avons interrogé la direction afin de savoir si une décision constatant une inaptitude médicale à exercer régulièrement ses fonctions pour une durée indéterminée pourrait être prise à l'égard d'un agent victime d'un accident du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle.

La réponse apportée par la direction n'a pas permis de clarifier suffisamment ce point, qui suscite de vives inquiétudes.

### **Notion d'« inaptitude médicale à exercer régulièrement sa fonction »**

Au cours des discussions en SCPN, nous avons demandé qu'une concertation spécifique soit organisée sur les textes du RGPS afin de clarifier la notion d'« inaptitude médicale à exercer régulièrement sa fonction ». Nous avons notamment cité l'exemple d'un agent travaillant dans une cabine de signalisation en régime 3x8 et qui, pour des raisons médicales, ne serait plus en mesure d'effectuer des prestations de nuit.



Dans une telle situation, quelles adaptations raisonnables l'employeur doit-il mettre en œuvre ?

Une adaptation de l'horaire de travail est-elle suffisante ?

L'agent concerné risque-t-il, malgré tout, de faire l'objet d'une procédure de cessation de fonctions ?

Ces questions sont essentielles et méritent des réponses précises avant toute modification réglementaire. Nous avons dès lors demandé à la direction de fournir des réponses écrites aux différentes questions soulevées au cours de la concertation.

Thierry Moers, Arnaud Decoux et Filip Peers (secrétaires nationaux).

