

BROCHURE CONGRÈS WALLON 2024

Manage, le 19 avril 2024

RENFORCEZ VOTRE AVENIR

Votez **CGSP CHEMINOTS**

3



ÉLECTIONS
SOCIALES
2024



CGSP
FGTB SERVICES PUBLICS
CHEMINOTS

Congrès 2024

19 avril 2024



**RENFORCEZ
VOTRE AVENIR**

Votez **CGSP CHEMINOTS**

3



CGSP
FGTB SERVICES PUBLICS
CHEMINOTS

ÉLECTIONS SOCIALES 2024



Congrès Wallon du 19 avril 2024

Rue des brasseries 10, 7170 MANAGE.



PROGRAMME

- ▶ Hommage à nos camarades disparus
- ▶ Rapport des vérificateurs aux comptes
- ▶ Renouvellement du Bureau Exécutif Francophone et des vérificateurs aux comptes
- ▶ Rapport d'activités du secrétaire général
- ▶ Rapport d'activités des secrétaires nationaux
- ▶ Rapport d'activités de notre délégation des Comités d'Entreprise PPT
- ▶ Intervention de Laurent Pirnay, secrétaire général adjoint IRW-CGSP
- ▶ Clôture du congrès et mot du Président

CHAUVENNE Bertrand
Président du BEF

COUNE Thierry
Secrétaire Général



CGSP CHEMINOTS : Place Fontainas 9 - 11 - 1000 Bruxelles
Tél. +32 2 508 59 43 / +32 2 508 58 19 - EMAIL : cheminots@cgsb.be

Ensemble, on est plus forts





LIGNE DU TEMPS CONGRÈS CGSP

- 07-10-2023 Régionale de Charleroi
- 18-11-2023 Régionale de Namur
- 24-11-2023 Régionale L-V-H-W
- 2024
- 06-01-2024 Régionale H.O
- 13-01-2024 Régionale du Luxembourg
- 20-01-2024 Régionale de Mons
- 24-02-2024 Régionale du Centre
- 08-03-2024 CONGRÈS Acod Spoor
- 13-04-2024 Régionale de Bruxelles
- 19-04-2024 CONGRÈS Cheminots Francophones
- 24-05-2024 CONGRÈS National Cheminots
- 30 et 31-05-2024 CONGRÈS IRW - Cgsp
- 07-06-2024 CONGRÈS Fédéral Cgsp



HOMMAGE A NOS DISPARUS

Lors de chaque congrès, il nous revient de rendre hommage à nos camarades qui nous ont malheureusement quitté lors de ces quatre dernières années.



Huges Michaux



Charles Missenheim



Gilbert Larbuisson



Jean Warichet

Nous honorons également tous nos militants et délégués décédés et qui ont été mis à l'honneur lors de tous les différents congrès régionaux.

Nous les remercions tous, pour leur dévouement, leur travail et leurs luttes au nom de notre organisation syndicale et ce pour l'ensemble des cheminots.

RAPPORT DES VÉRIFICATEURS AUX COMPTES



Baudry Witz

**Jean-Claude
Dufrasne**

Francis Dubois

BUREAU EXÉCUTIF FRANCOPHONE 2024 - 2028

Président : CHAUVENNE Bertrand, permanent Centre - Charleroi

Vice-Présidents : EL ATROUSS Abdelmajid, permanent de Bruxelles et BROCK Laurent, permanent LVHW

RESPONSABLES NATIONAUX

LEJEUNE Pierre, Président
COUNE Thierry, Secrétaire général
DECOUX Arnaud, Secrétaire national
PEERS Filip, Secrétaire national
MOERS Thierry, Secrétaire national
MERCIER Vincent, Secrétaire national

PERMANENTS RÉGIONAUX

BOULANGER Jean-François	CHAUVENNE Bertrand
COPPEE Jonathan	CAPELLE Françoise
FERENS Quentin	JACOBS Johan
EL ATROUSS Abdelmajid	DENEUFBOURG Alban
SIGNORINO-GELO Anthony	MABILLE Maurice
BROCK Laurent	

REPRÉSENTANTS DISTRICT SUD-OUEST

LOUETTE Romain
SLAGMEULDER Sédrich
VANKWIKENBORNE Frédéric
LECOCQ Olivier

REPRÉSENTANTS DISTRICT SUD-EST

GROVONIUS Anne-Sophie
NOEL Frédéric
PIRSON Flore-Anne

BUREAU EXÉCUTIF FRANCOPHONE 2024 - 2028

REPRÉSENTANT DISTRICT CENTRE

DUPONT Stéphane

REPRÉSENTANTS DES RETRAITÉS

LEVEAU Patrick

JACQUEMIN Pierre

NALINE Michel

LEURQUIN Joel

DURIEUX Jean-Marc

LIBERT Etienne

VERLEYSEN Rudy

LOMBARDO Agostino

VÉRIFICATEURS AUX COMPTES

ITRI Giovanni

DUBOIS Francis

SCHAMMO Christian

PARRAINAGE 3 MANDATS JEUNES, 1 PAR DISTRICT POUR SIÉGER UNIQUEMENT AU BUREAU EXÉCUTIF NATIONAL

MATHIEU Alexis

LOUETTE Romain

BOTTERMAN Martin

BOTTERMAN Martin

LOUETTE Romain

MATHIEU Alexis



PRÉAMBULE

Chers (Chères) camarades,

Comme à chaque congrès, force est de constater que les quatre dernières années écoulées n'ont pas été de tout repos.

Si la crise sanitaire qui a débuté en 2020 nous a tenu en haleine pendant des mois, cette dernière n'a par contre pas calmé l'agressivité de la droite à l'égard du mouvement ouvrier et des organisations syndicales. En effet, depuis plusieurs années, le droit de grève subit des attaques de la part de cette droite, du patronat et des autorités judiciaires.

Rappelons-nous d'abord, lors nos actions, l'apparition des huissiers de justice, ensuite l'imposition du service minimum garanti malgré notre recours auprès de la Cour constitutionnelle et notre plaidoirie du mois de mars 2020.

Les cheminots ne sont pas les seuls à subir des attaques sur notre droit fondamental, le droit de grève. Malgré des recours, la justice condamne pour entrave méchante à la circulation en premier lieu deux camarades de la FGTB d'Anvers et ensuite 17 militants pour le blocage du pont de Cheratte.



Malgré ces décisions, nous nous devons de continuer le combat sur le terrain, dans la rue, dans les entreprises et plus particulièrement dans notre entreprise ferroviaire. Camarades, résistons car il n'y a pas de conquêtes sociales sans libertés syndicales !

Pour preuve, le projet de loi du Ministre Van Quickenborne qui n'est pas passé ! Manifester restera un droit fondamental.



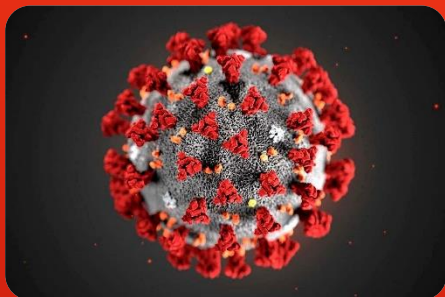
En plus d'une crise sanitaire, nous avons également eu droit à une crise énergétique. Le prix du gaz, mazout, pellets, essence, diesel explose. Se chauffer devient un luxe et se déplacer une contrainte financière. Au-delà du prix de l'énergie, c'est également le panier de la ménagère qui est touché de plein fouet par l'inflation. Pour preuve, entre janvier 2020 et aujourd'hui, nous avons connu 9 indexations, dont 5 rien que pour l'année 2022.

Ces 9 adaptations qui dérangent tellement la FEB et son représentant Pieter Timmermans qui ne rêve que de pouvoir supprimer ce principe d'indexation automatique des salaires.

Pour terminer cette petite introduction, c'est la Commission Européenne qui attire toute notre attention sur sa volonté d'imposer à tous les États membres de réduire rapidement et drastiquement leur déficit budgétaire et leur dette publique. Pour notre pays, cela représente 30 milliards d'économies d'ici quelques années.

Ces mesures d'austérité sont bien entendu à prendre au sérieux car, par expérience, nous savons très bien que les investissements pour notre entreprise ferroviaire sont régulièrement utilisés comme une variable d'ajustement.

LE CORONAVIRUS, UNE CRISE SANITAIRE SANS PRÉCÉDENT



Mars 2020, le Conseil National de Sécurité ordonne la fermeture des écoles, discothèques, cafés, restaurants, de certains commerces et l'annulation de tous les rassemblements publics à des fins sportives, culturelles ou festives.

La Covid-19 fait ses premières victimes en Belgique. Du jamais vu, un confinement nous est imposé.

Le lundi 23 mars 2020, le gouvernement, la SNCB et Infrabel mettent en place le « STIN », le Service de Trains d'Intérêt National.

Ce service doit être la solution de mobilité pour les personnes amenées à devoir se déplacer en train et pour lesquelles le déplacement en toute sécurité sanitaire doit être garanti. Cette nouvelle offre de train correspond à 75% du nombre de places offertes habituellement aux voyageurs un jour normal en semaine.

Cette offre dépend également et étroitement du taux d'absentéisme des cheminots. En effet, pour cette même période, on constate un taux d'absence pour maladie de 15% pour le personnel d'Infrabel et un taux de 23% voire 30% pour la SNCB.

ET LES CHEMINOTS DANS TOUT ÇA ?



Dès l'approche de cette pandémie, la CGSP Cheminots a été proactive. L'ensemble du secrétariat, des permanents et des délégués ont mis tout en œuvre pour combattre la propagation de ce virus via le Comité de Pilotage et l'ensemble des comités PPT. L'organisation de la distribution de masques, de gel hydro alcoolique, lingettes désinfectantes est lancée.

En plus des équipements de protection individuelle, des recommandations générales sont mises en place.

Dans ce contexte, toute la famille des cheminots a répondu présent et a démontré sa volonté d'engagement dans l'exécution des missions de service public auxquelles elle est fondamentalement attachée.

Le bon déroulement de ce plan de transport d'intérêt national est rendu possible grâce à l'investissement sans failles des conducteurs et accompagnateurs de train mais aussi du personnel des gares, des guichets, des ateliers, de l'entretien de l'infrastructure, des cabines de signalisation, du nettoyage.

Sans oublier le support indispensable du personnel administratif et des équipes ICT.

Face à cette crise, l'ensemble des cheminots a fait preuve d'une formidable démonstration de solidarité, de volonté et d'unité afin de permettre au pays de tenir debout !

Mais n'oublions jamais,
 le service public,
 si souvent décrié et
 régulièrement visé par des
 normes d'ajustement
 budgétaire, était bien
 présent sur le front.
 Oui, nous sommes
 bien essentiels !
 On ne peut terminer ce
 chapitre sans un clin d'œil
 en remerciant le personnel
 soignant qui au péril de sa
 santé et souvent dans des
 conditions difficiles a
 apporté les soins aux
 nombreux malades.



Les Services Publics
 plus que jamais à vos côtés

Juillet 2021, suite à de nombreuses précipitations sur plusieurs régions du pays, Dame Nature nous rappelle à l'ordre et nous sommes confrontés à une des plus grandes catastrophes naturelles de Belgique. En plus des nombreux dégâts matériels, on dénombre 39 victimes qui ont perdu la vie au cours de ces inondations.



De nombreuses infrastructures ferroviaires longeant des cours d'eau sont touchées également. Les plus touchées sont les lignes 37, 42, 43 et 44.

Parmi les victimes de cette catastrophe climatique, il y a de nombreux cheminots, ne l'oublions pas. C'est encore lors de ces moments difficiles, que nous avons pu compter sur la solidarité entre collègues et également la présence de notre organisation syndicale sur le terrain afin d'aider avec nos moyens nos camarades sinistrés.

Afin de remettre ces lignes en service, on a pu compter sur la détermination des cheminots d'Infrabel et ce dans un temps record malgré l'ampleur des dégâts matériels.

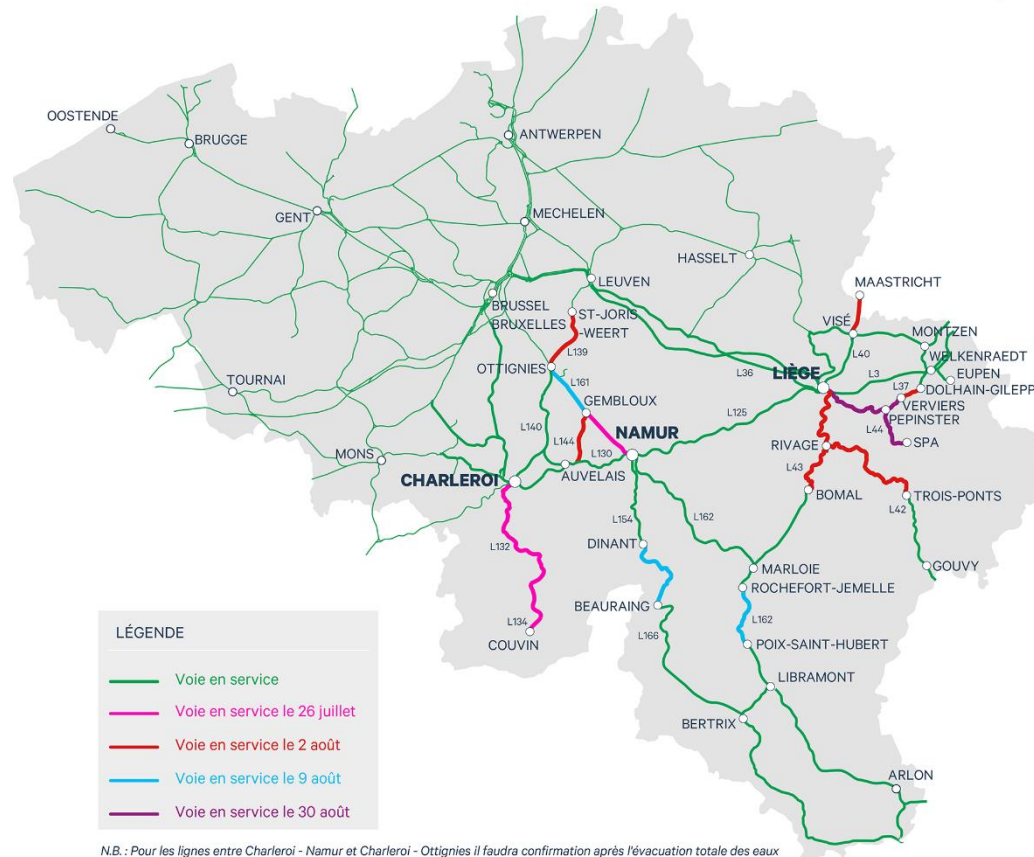


LES INONDATIONS DE JUILLET 2021



rtbf

INFRABEL



LA VIE D'UN SECTEUR

Dans notre organisation syndicale, tant au niveau régional que national, nous sommes régulièrement amenés à voir de nouveaux responsables arriver et d'autres s'en aller.

Durant ces quatre dernières années, le secteur cheminots n'y a pas échappé, que du contraire. En effet, en juillet 2023, notre secrétaire général Etienne Libert et en novembre 2023, notre secrétaire national Jean-Marc Durieux ont rejoint le cercle de nos nombreux camarades pensionnés.

Au niveau régional, nous avons enregistré le départ de :

- Philippe Dubois, secrétaire régional de Bruxelles le 1^{er} décembre 2023.
- Giovanni Itri, secrétaire régional de Charleroi le 1^{er} juillet 2022
- Jean-Claude Forthomme, secrétaire régional de Namur le 1^{er} septembre 2022



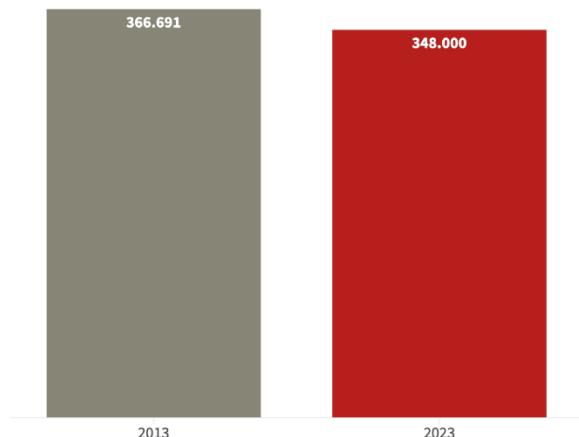
**Giovanni Itri****Jean-Claude Forthomme****Etienne Libert****Jean-Marc Durieux****Philippe Dubois**

Je vous demande de saluer nos 5 camarades, par vos applaudissements pour le travail accompli durant toutes ces années dans l'intérêt des cheminots, mais également l'ensemble de nos délégués et militants qui ont quitté la vie active lors de ces quatre dernières années.

Merci pour tout !

ÉTAT DES LIEUX DE NOTRE ENTREPRISE FERROVIAIRE

SNCB: le nombre de places assises dans les trains



Il y a exactement 10 ans que notre entreprise ferroviaire a subi sa dernière modification de structure telle que nous la connaissons actuellement. **Où en est-on une décennie plus tard ?**

Des plans de transport ont été régulièrement adaptés depuis lors : 2020 et 2023 avec, à chaque fois, une promesse d'amélioration du service aux usagers, plus de trains, plus de places disponibles et plus de trains à l'heure.

Sur 10 ans, le nombre de places disponibles est passé de 366.691 à 348.000 soit une diminution de 5%.

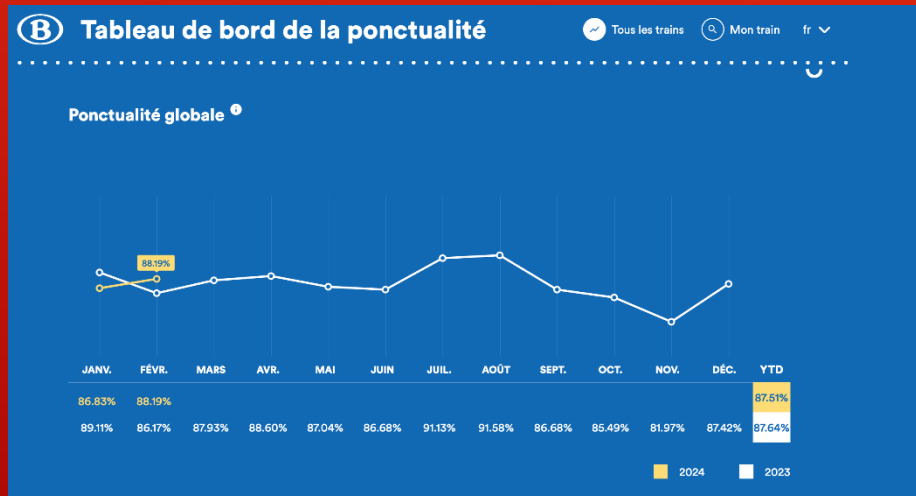
Avec l'arrivée du nouveau matériel Alstom - Bombardier pour fin 2026, l'offre SNCB passera à 363.000 places, ce qui représente quasi le niveau de 2013.

En 2023, la SNCB a transporté 244 millions de voyageurs, soit 7% de mieux que l'année précédente mais ces chiffres sont toujours inférieurs aux 253 millions atteints en 2019.

Le Covid-19 laisse encore des traces et le télétravail a aussi une incidence sur la fréquentation.

Pour ce qui concerne l'indicateur de bonne santé des chemins de fer, c'est-à-dire la ponctualité, on ne peut pas nier que cette dernière est en souffrance.

L'indice de la ponctualité globale pour le mois de février 2024 est de 88,19% alors qu'en 2020, il atteignait 95%.



Les raisons de cette dégradation sont multifactorielles :

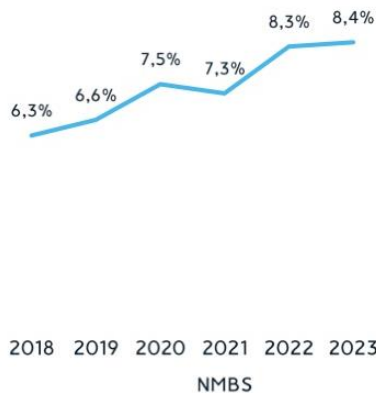
- avaries du matériel roulant
- accidents
- présence de personnes dans les voies
- vol de câbles
- dérangements à l'infrastructure



Mais pas que...

En effet, en 2023, 7% des suppressions de trains étaient attribuées au manque de personnel. Pour cette même année, 37000 trains ont été annulés et, rien que pour le mois de janvier 2024, 6081 trains ont été supprimés principalement pour cause de manque de personnel (le taux d'absentéisme atteint le chiffre de 8,4% rien que pour la SNCB).

Evolution du pourcentage d'absentéisme par entité



Des chiffres encore des chiffres.

En mars 2023, Infrabel, SNCB et HR-Rail comptaient 28.264 cheminots dont 3.651 agents contractuels. Nous comptons parmi nous 5.221 cheminotes, ce qui représente 18,47% de l'ensemble de l'effectif.

En 2023, 2246 recrutements ont été réalisés (1552 SNCB et 694 Infrabel).

Le protocole d'accord social 2023-2024 prévoit environ 4200 recrutements pour cette période dont 2600 rien que pour la SNCB.

Si, en théorie, l'avenir de notre entreprise devrait être plus radieux, la vérité du terrain et son plan de recrutement de nouveaux cheminots s'avèrent compliqués.

Les jeunes ne sont pas séduits par les horaires, les week-ends et par le manque de valorisation de certains métiers.

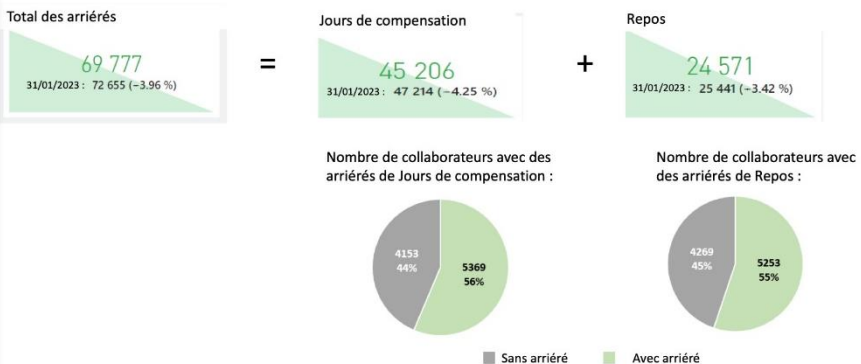
De plus, derrière ce plan de recrutement important, se cache une autre réalité.

Elle s'appelle « Plan d'entreprise » qui prévoit une diminution des effectifs de 6% en 10 ans pour la SNCB et une autre de 10% pour Infrabel.

Rappelons également le solde historique des journées de libertés non attribuées et encore à compenser.

Au 31-01-2024, 69.777 jours pour Infrabel et 23.041 jours pour la SNCB.

Arriérés Infrabel (31/01/2024)



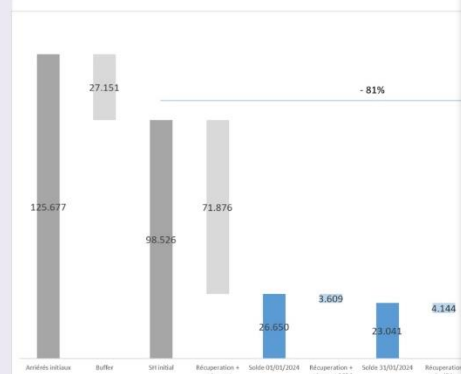
Situation solde historique 31/01/2024

Il y a encore 2.599 salariés actifs qui ont commencé cette année avec un solde historique, mais seulement 2.373 d'entre eux ont encore un solde positif au 31/01/2024.

Ce solde est de 23.041 jours.

En tenant compte des jours déjà programmés, il reste 18.898 jours au 30/06/2024, date à laquelle les soldes restant dus sont payés.

81% du solde historique sera éliminé par la récupération à temps et les 2 décaissements sur la base du volontariat.



VOUS AVEZ DIT « CLIENT CENTRAL » ...



Début 2021, la SNCB annonce la fermeture de **44 guichets** sur l'ensemble du réseau et l'adaptation des horaires d'ouverture pour **37 autres gares**.



Ce scénario digne du fameux film d'horreur « Massacre à la tronçonneuse » est orchestré par un fameux metteur en scène dénommé Marc Huybrechts.



Après 208 guichets en 2007, 135 en 2018, il ne restera plus que **91 points de vente en Belgique**.

La déshumanisation et la désertification ne s'arrêtent pas là.

Début 2024, de nouvelles adaptations horaires sont annoncées pour 54 gares dont 25 guichets seront purement et simplement fermés le week-end.

Malheureusement, le train de réorganisation ne s'arrête pas et ce, malgré nos deux actions de grève de 48h en fin d'année 2023.

Lors de la Commission Paritaire Nationale du 26 février 2024, nos chers collègues de l'ACV – CSC disent oui au dossier « Présence en gare » en se déclarant heureux des avancées obtenues.

Cette décision est un véritable séisme, non seulement pour les cheminots, mais aussi pour l'ensemble des usagers de notre pays.

Ce dossier ne portera plus jamais le nom « présence en gare » mais bien « absence en gare ».

Cette vision n'apportera aucune plus-value.

Productivité, économie et suppression de personnel et de sièges de travail quand tu nous tiens !

CONTRAT DE SERVICE PUBLIC POUR LA SNCB ET CONTRAT DE PERFORMANCE POUR INFRABEL



Nous l'attendions depuis 10 ans, en décembre 2022, le gouvernement a approuvé le nouveau contrat de service public pour la SNCB et le contrat de performance pour Infrabel.

De plus, dans le cadre de la libéralisation du transport intérieur de voyageurs, il a également choisi d'attribuer directement les missions de service public à la SNCB et ce pour une période de 10 ans.

Le gouvernement a prévu 1,97 milliard € pour 2023 – 2032.

Force est de constater que les seuls engagements concrets consistent en l'octroi de 116 millions de moyens supplémentaires pour 2023 et 100 millions € en 2024.

De plus, n'oublions pas de signaler qu'Infrabel devra emprunter un milliard d'euros par l'entremise de la SFPI (Société Fédérale de Participation et d'Investissements) .

En annexe à ces deux contrats, les plans pluriannuels d'investissements des deux entreprises pour cette même période ont été également approuvés. Les priorités de ces plans sont alignées aux objectifs incorporés dans les 2 contrats.

Au cours des 10 prochaines années, Infrabel investira près de 11 milliards d'euros dans les domaines de la sécurité, de la digitalisation et de la capacité ferroviaire. La SNCB investira 9,2 milliards d'euros dans le matériel roulant, les ateliers, l'accueil des voyageurs, la digitalisation et les bâtiments.



Au-delà de 2024, ces promesses d'investissement dépendront du prochain gouvernement qui pourrait ne pas partager les mêmes ambitions.

La vision du rail 2040 ambitionne la croissance des voyageurs de 30% et de l'offre de transport de 10 % alors que parallèlement pour ce contrat de service et de performance, la SNCB et Infrabel ont mis sur papier un plan d'entreprise qui planifie la suppression de 2000 emplois d'ici 2032.

Vous avez dit contradiction...Oui car il serait utopique de croire qu'atteindre une telle croissance sans un nombre suffisant de cheminots est faisable et sans oublier également les conditions de travail qui vont de pair.

LE PROTOCOLE D'ACCORD SOCIAL 2023-2024

Après la finalisation du contrat de gestion, nous tenons enfin notre protocole d'accord social pour les années 2023 -2024. On l'aime ou on ne l'aime pas mais il a le mérite d'exister et demeure le chaînon manquant tant attendu.

Ce dernier se base sur 4 piliers :

L'emploi :

Un recrutement de 4187 ETP afin d'atteindre fin 2024 un nombre de 27154 ETP

Recrutement en ETP	2023-2024
SNCB	2.600
Infrabel	1.513
HR Rail (y compris CSS)	74
Total	4.187

ETP à la fin de l'année	2022	2024
SNCB	16.629	16.888
Infrabel	9.290	9.726
HR Rail (y compris CSS)	521	540
Total	26.440	27.154

Le développement des collaborateurs :

Un large éventail de possibilités de formation sera proposé à l'ensemble des collaborateurs.

Bien – être :



Les absences pour cause de maladie feront l'objet d'un suivi proactif et continu. Ces objectifs seront intégrés dans une politique de bien-être au sein des Chemins de fer belges. Une politique de prévention du burn-out et d'anti-agression sera implémentée.

Le pouvoir d'achat :

Octroi de 2 éco-chèques. Pour 2023, un éco-chèque d'une valeur de 250€ et ensuite un d'une valeur de 200 € pour 2024. Augmentation de la valeur faciale des chèques-repas de 0,5€ en juillet 2023 et de 0,5€ en janvier 2024.

Pour terminer, une vieille revendication va enfin aboutir !

L'assurance hospitalisation fait enfin partie de notre statut pour les actifs, pensionnés et l'ensemble des ayants-droit. Particularité pour les pensionnés, l'assurance sera financée par le fond des œuvres sociales c'est-à-dire la caisse 3.

LA FORMATION SYNDICALE



Suite à l'interruption imposée par le Covid-19, nous avons pu terminer nos formations Cheminots lors des deux séjours à Pont-à-Lesse en octobre 2022 et en avril 2023 avec nos 15 derniers participants francophones et nos animateurs.

Parallèlement, de nombreux cheminots suivent également la formation de l'IRW. Ils étaient au nombre de 23 lors de la formation 2A en mars 2024.

L'épique des animateurs 2020-2024 :

Anciaux Michel ← Gelmini Laurence

Dufasne Yves
Thoumsin Cédric
Rossi Laurent
Pons Yvette
Briat Claude
Dibe Youssef
Cauchie Manuel
Sandras Yannick



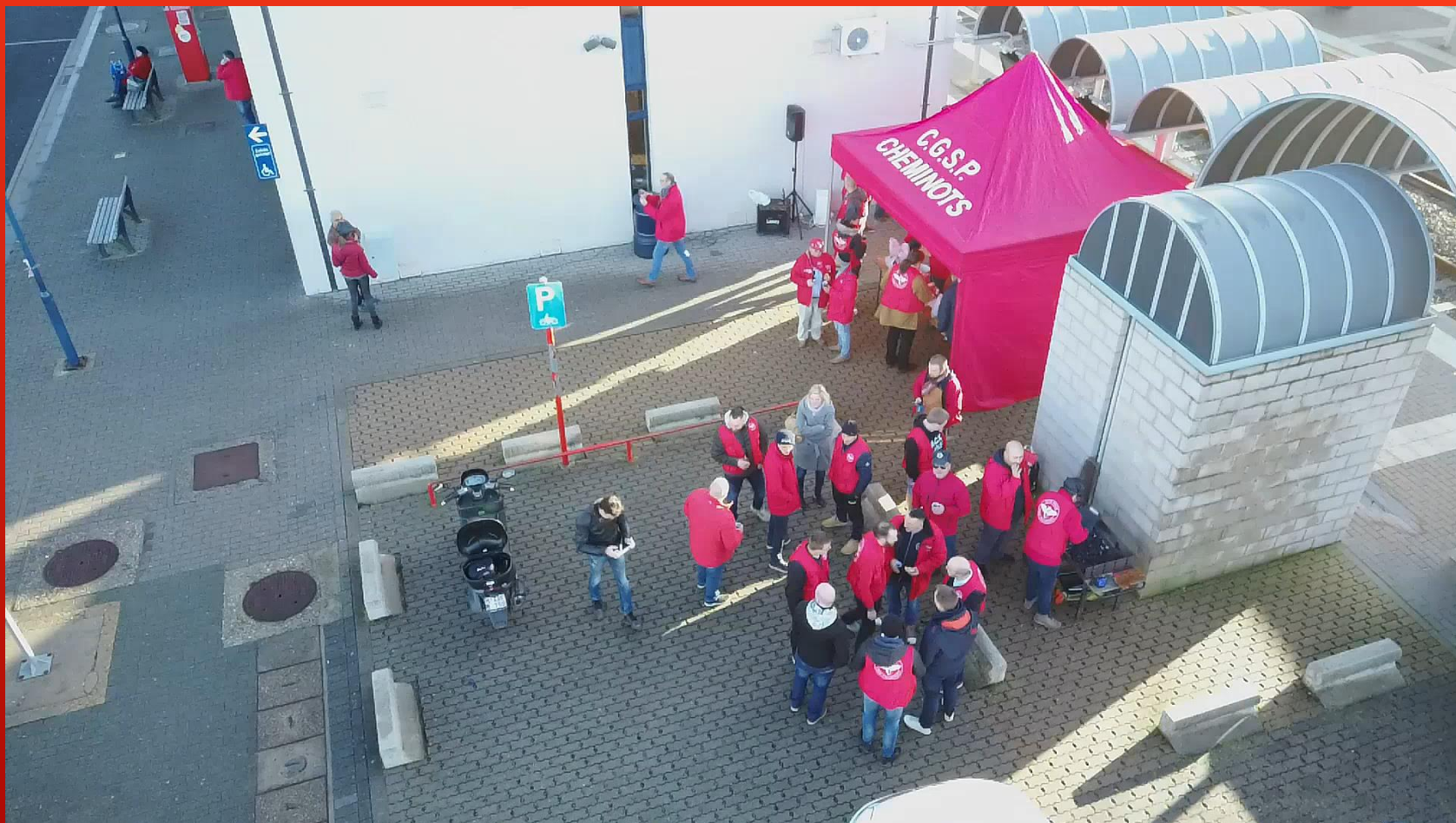
La formation syndicale 2024-2028.



Pour les 4 prochaines années, nos priorités seront d'organiser :

1. Une formation PPT pour nos nouveaux élus des élections sociales 2024.
2. Une formation spécifique « Conseil d'appel ».
3. Une nouvelle formation jeunes délégués.

NOS ACTIONS 2020 -2024



NOS ACTIONS INTERPROFESSIONNELLES, INTERSECTORIELLES ET SECTORIELLES 2020-2024

En 2020 :

- **02 mars 2020** : Soutien aux 17 militants de la FGTB.
- **10 décembre** : Soutien aux syndicalistes de la FGTB condamnés.

En 2021 :

- **09 février 2021** : Action de protestation devant le comité de direction SNCB « Fermeture de 44 guichets SNCB ».
- **25 février 2021** : Soutien à l'accord interprofessionnel « AIP ».
- **03 mars 2021** : Action et arrêt de travail contre la fermeture des 44 guichets SNCB.
- **08 mars 2021** : Action pour les droits des femmes.
- **29 mars 2021** : Grève interprofessionnelle pour l'AIP.
- **21 septembre 2021** : Soutien à l'action « Syndicaliste pas criminel ».
- **24 septembre 2021** : Action pour la marge salariale.
- **06 décembre 2021** : Manifestation contre la condamnation des syndicalistes.

En 2022 :

- **21 février 2022** : Action devant le cabinet du ministre Gilkinet contre le manque de personnel
- **20 juin 2022** : Manifestation nationale pour le pouvoir d'achat.
- **20 septembre 2022** : Conférence de presse en front commun pour le refinancement du rail.
- **21 septembre 2022** : Action pour le pouvoir d'achat.
- **05 octobre 2022** : Grève nationale pour le refinancement des services publics.
- **09 novembre 2022** : Grève nationale pour le pouvoir d'achat.
- **29 novembre 2022** : Grève pour le refinancement du rail.
- **16 décembre 2022** : Manifestation nationale pour le pouvoir d'achat.

NOS ACTIONS INTERPROFESSIONNELLES, INTERSECTORIELLES ET SECTORIELLES 2020-2024

En 2023 :

- **14 février 2023** : Action FGTB provinciale pour le pouvoir d'achat.
- **10 mars 2023** : Grève services publics.
- **22 mai 2023** : Manifestation nationale « Stop aux attaques syndicales et au dumping social ».
- **07 juin 2023** : Manifestation « Manifestant pas criminel ».
- **05 octobre 2023** : Manifestation pour les libertés syndicales.
- **08 et 09 novembre 2023** : Grève de 48h en front commun des cheminots.
Concertation sociale, hausse de productivité, recrutement, présence en gare.
- **06 et 07 décembre 2023** : Grève de 48h CGSP Cheminots.
Concertation sociale, hausse de productivité, recrutement, présence en gare.

En 2024 :

- **04 janvier 2024** : Conférence de presse de la CGSP Cheminots.
Dialogue social.
Emploi et recrutements statutaires.
Hausse de productivité.
- **12 mars 2024** : Action européenne « 30 Milliards d'austérité ».
-



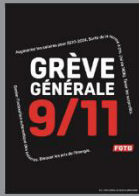
2020



2021



2022



2023



2024



CONGRÈS SUR LA SÉCURITÉ TBM/CHEMINOTS/UBT LE 25 – 10 - 2023



<https://www.youtube.com/watch?v=nctWWmxyzSY>



Evolution rapports d'agressions et accidents de travail jan-dec 2020-2023 Evolutie agressiemeldingen en arbeidsongevallen jan-dec 2020-2023

Year	Rapports/meldingen
2023	2298 ●
2022	1869 ●
2021	1923 ●
2020	1274

Year	Accompagnement	Gare B-PT.2	Guide de mobilité	Peronnel d'entretien	Securail
2023	1344 ●	165 ●	147 ●	1 ●	641 ●
2022	1285 ●	144 ●	104 ●	0	336 ●
2021	1329 ●	136 ●	105 ●	0	353 ●
2020	864	107	111	0	192

Type d'agression évolution evolutie per agressietype jan-dec 2020-2021-2022-2023				
Year	Beledigingen	Bedreigingen	Lichte geweldpleging	Slagen en verwondingen
2023	611 ●	765 ●	656 ●	266 ●
2022	495 ●	647 ●	478 ●	249 ●
2021	523 ●	668 ●	471 ●	261 ●
2020	336	458	306	174

Year	Accidents de travail/arbeidsongevallen*
2023	482 ●
2022	434 ●
2021	407 ●
2020	260

Year	Accompagnement	Gare B-PT.2	Guide de mobilité	Peronnel d'entretien	Securail
2023	379 ●	13	1 ●	0	89 ●
2022	352 ●	13 ●	2	0	67 ●
2021	278 ●	11 ●	2 ●	0	116 ●
2020	157	10	7	0	86

Year	#jours d'incapacité/#dagen werkverlet**
2023	11805 ●
2022	9752 ●
2021	9263 ●
2020	5792

Year	Accompagnement	Gare B-PT.2	Guide de mobilité	Peronnel d'entretien	Securail
2023	7673 ●	352 ●	4 ●	0	3776 ●
2022	8022 ●	237 ●	30 ●	0	1463 ●
2021	5641 ●	113 ●	116 ●	0	3393 ●
2020	2708	408	130	0	2546



LA NOUVELLE RÉFORME DES PENSIONS QUI S'APPLIQUERA AU 01 JANVIER 2025



A chaque congrès sa réforme des pensions. En effet, ce jeudi 04 avril 2024, la chambre a adopté sans surprise la nouvelle réforme des pensions portée par la ministre Karine Lalioux.



Cette réforme comprend plusieurs axes :

1. L'introduction d'un bonus pension qui pourra atteindre un montant de 33.975€. Le travailleur qui aura atteint sa date de pension anticipée pourra prolonger sa carrière de 3 années. Il percevra pour la première année un montant net de 3774,96€ ; 7550,04€ pour la deuxième année et 11.325€ pour la troisième. Mesure complémentaire : tout travailleur ayant atteint 43 ou 44 ans de carrière pourra prétendre à un bonus de 11.325€ pour les 3 années supplémentaires. Ce bonus pourra être également versé sous la forme d'une rente mensuelle jusqu'au décès de la personne.
2. Une pension minimum revalorisée et conditionnée. La pension minimum pour une carrière complète atteindra 1620 € nets. Pour obtenir ce montant, il faudra atteindre 5000 jours de travail effectifs à temps plein ou de 3120 jours à temps partiel et 30 ans de carrière.
3. Pour les pensions publiques, il est prévu également de plafonner la péréquation des pensions des fonctionnaires statutaires à 0,3%.

Par contre, toute la partie sur la suppression de la pension pour inaptitude physique a été recalée par le Conseil d'État.

CE QUE NOUS AVONS OBTENU

Camarades, durant ces 4 années, la CGSP Cheminots a obtenu plusieurs avancées à ne pas oublier ni négliger :

Généralités :

- Covid 19 : nombreuses interventions pour obtenir des moyens de protection (plexis, masques, gel hydroalcoolique) et pour défendre les droits sociaux des cheminots (dispense de service, indemnités de déplacement, ...).
- Accord social 2023-2024 : garantie que la répartition statutaires/contractuels reste dans les mêmes proportions (90% - 10%).
- Insertion de l'assurance hospitalisation dans le statut pour les agents et leurs ayants droits, actifs et pensionnés.
- Adaptation du RGPS 541 en fonction de la législation qui rendra le recours aux heures supplémentaires plus contraignant pour la direction. La CGSP-ACOD bloque sur la volonté de la direction d'imposer plus de flexibilité.
- Télétravail 2 jours par semaine avec la possibilité d'accorder plus de jours.
- Augmentation du nombre de jours de congé de circonstances (décès et naissance).
- Mise en place d'un plan d'actions pour réduire le nombre d'accidents du travail chez les sous-traitants d'Infrabel.
- Suivi de près au sein des CEPPT de l'exposition des travailleurs aux substances nocives (chrome 6, amiante, quartz,). Condamnation de la SNCB dans le dossier « chrome 6 ».
- Report au 30 juin 2024 de l'obligation de la SNCB d'apurer les retards CX/RX (au lieu du 31 mars 2022). Ainsi, nous avons évité le paiement d'office de ces jours.

Evolution de carrière :

- Encadrement de la réglementation à propos des postes à profil. 400 promotions de grades en 2023 à travers les postes à profil.
- Mise en place d'une procédure de statutarisation des agents qui ont passé un examen statutaire et qui n'étaient pas dans les conditions.
- Création du grade de peintre spécialisé.
- Recrutement en interne de superviseurs et coordinateurs track en 2020, 2021, 2022 et 2023.
- Organisation de deux épreuves passerelles pour les agents du rang 7 pour passer sous-chef de gare (rang 5) en 2020 et 2023.
- Epreuve passerelle pour les agents du rang 7 pour accéder au grade d'agent commercial.
- Organisation d'une épreuve fermée d'agent commercial principal.
- Organisation d'une épreuve passerelle d'accompagnateur de train principal pour les accompagnateurs de train avec diplôme de bachelier et d'une épreuve fermée d'accompagnateur principal pour tous les accompagnateurs de train. Plus de 710 agents ont ainsi accédé au grade de principal (rang 5 vers rang 4). Banalisation du cadre des accompagnateurs et accompagnateurs principaux et installation des lauréats sur leur poste (sans changement de siège de travail).
- Création du grade de TMA (Train Manager Assistant) afin de récupérer pendant un an les agents qui échouent à la formation.
- Épreuve passerelle pour les agents des rangs 7, 8, 9 vers le grade d'assistant clientèle principal (rang 7).
- Epreuve passerelle de conducteur de manœuvre / conducteur de ligne.
- Dossier « conduite infra » : épreuve d'OCI vers Technicien train driver (Rang 7 vers Rang 5) et création d'Opérateur Train Driver (OTD) avec revalorisation salariale (Rang 7).

Avancées pécuniaires et sociales :

- Deux écochèques (250 € en 2023 et 200 € en 2024).
- Augmentation de 1 €/jour du chèque repas.
- Indemnité vélo « My Bike » : leasing de vélos sans toucher aux jours de crédit.
- Conducteurs : révision et augmentation de la compensation « ECODRIVING ».
- Augmentation des primes de productivité (P2) pour les instructeurs et chefs instructeurs qui travaillent dans un dépôt.
- Remboursement du ticket STIB pour les agents qui doivent se rendre en formation à l’Infrabel Academy et allocation de formation pour les formateurs Infrabel et HR-rail.
- Remboursement du tiers payant pour les consultations d’un médecin généraliste pour tous les cheminots et ayants droit (900.000€ par an).
- Vaccin COVID gratuit, tests covid au prix de 2€, remboursement possible et revu à la hausse pour les appareils auditifs, les soins pédicure, les médecines parallèles, les consultations chez un psychologue, les implants dentaires.....
- Don à la rentrée scolaire de 400€ pour les enfants âgés de 18 ans et toujours scolarisés.
- Octroi d’un montant unique de 20€ dans le cadre de la prévention Covid.
- Vacances vivantes pour les enfants : intervention du Fonds des Œuvres Sociales pour 3 séjours au lieu de 2.
- Suppression du plafond de la rente pour les victimes d’un accident de travail sur le chemin du travail.
- Augmentation de l’indemnité funéraire pour les agents en activité.

Emploi et bien-être :

- Recrutement de 50 agents Securail afin de réduire les agressions.
- Création d'un centre de formation à Salzinnes et à Melle pour les ateliers.
- Maintien des charges de travail aux mains des cheminots statutaires dans les ateliers.
- Cabines de signalisation : accélération des recrutements et investissement dans l'ergonomie (nouvelle cabine de Namur). Priorité au recrutement de contrôleurs des circulations niveau 3 (CCN 3) et organisation régulière d'examens passerelle CCN 2.
- Recrutement de 177 accompagnateurs de train supplémentaires pour la période 2023 et 250 en 2024.
- Afin d'accélérer les recrutements, les conditions d'accès sont revues.
- Formation en alternance pour les jeunes (un jour à l'école, 4 jours à la SNCB et Infrabel) avec diplôme en fin parcours.
- Suite à nos interventions répétées, insertion du mi-temps médical dans la réglementation.
- Possibilité pour l'ensemble des membres du personnel de se faire vacciner contre le tétanos lors de leur visite médicale.

Et... de nombreuses avancées obtenues grâce à vos interventions au niveau régional et local.

RAPPORTS D'ACTIVITÉS DES SECRÉTAIRES NATIONAUX



Filip Peers



Thierry Moers



Vincent Mercier



Arnaud Decoux

RAPPORTS D'ACTIVITÉS DES ÉLUS CEPPT INFRABEL – SNCB – HR RAIL 2018 - 2024



Pascal VERSTRAETEN



Anne-Sophie
GROVONIUS



Gaëtan
LALOY AUX



Vincent Mercier,

Secrétaire national.

Commission paritaire nationale, Sous-Commission paritaire nationale, Comités d'entreprise stratégique SNCB et Infrabel, CNPPT, Conseil national de la formation, Groupe de travail anti-agressions.

PEINTRES SPECIALISES

Création du grade de peintre spécialisé : Depuis longtemps, la CGSP tente d'obtenir une filière pour les peintres. Nous avons enfin arraché la création d'un nouveau grade pour les peintres (peintres spécialisés de rang 7). Ce nouveau grade permettra à ceux-ci d'avoir enfin un plan de carrière avec la considération qu'ils méritent. L'emploi de peintre sera attribué par district et par voie d'épreuve fermée. Les conditions d'accès à cette épreuve : être en possession du signalement « bon » et compter une ancienneté de 3 ans ou le cas échéant, de l'ancienneté de service acquise comme peintre temporaire.

Echelle de début : 718

4 ans de service : 745

12 ans de grade : 757

18 ans de service : 610

Les cheminots qui détiennent 4 ans d'ancienneté dans le grade de peintre spécialisé pourront s'inscrire à l'épreuve de coordinateur technique.

CNPPT (CORONAVIRUS)

À la suite des inquiétudes des cheminots par rapport au coronavirus, la CGSP/ACOD a sollicité d'urgence une Commission Nationale Protection et Prévention au Travail (CNPPT).

Celle-ci, s'est tenue le lundi 9 mars 2020. IDEWE nous a présenté un slide d'informations et de mesures organisationnelles à prendre pour l'ensemble du personnel.

Nous sommes également intervenus sur les points suivants :

- 1) L'obligation des accompagnateurs de train de contrôler les titres de transport.
- 2) La problématique du personnel de première ligne qui est en contact direct avec les usagers.
- 3) Distribution de gel hydroalcoolique à tous les cheminots en cas d'absence d'eau et de savon.
- 4) Quid du matériel roulant dépourvu de WC accessible, d'eau, de savon et de serviettes en papier.
- 5) Le nombre de cas connus à ce jour au sein du groupe SNCB.
- 6) Comment les jours d'absences sont-ils comptabilisés ?
- 7) Quid du nettoyage des sièges de travail.

Réponses obtenues lors de la CNPPT :

La direction nous informe être en contact quotidien avec le SPF Santé, de nouvelles communications seront diffusées en fonction de l'évolution de la situation. A ce jour, 5 cas ont été recensés.

Le personnel en contact direct avec les usagers a un droit de réserve nécessaire, c'est-à-dire garder volontairement une certaine distance et se focaliser sur les tâches de sécurité et d'information.

Concernant le matériel roulant, une instruction a été transmise par B-Technics afin que les WC du matériel roulant sortant des ateliers et des PED, soient en fonction et approvisionnés en eau, en savon et en serviettes en papier. Pour le matériel déjà en circulation, il faut respecter la procédure afin de faire rentrer le matériel le plus rapidement possible (à appliquer rigoureusement).

Pour le gel hydroalcoolique, le nécessaire est fait pour approvisionner rapidement les cheminots qui n'ont pas la possibilité de se laver les mains avec de l'eau et du savon.

La direction s'est engagée à fournir un effort supplémentaire en matière de nettoyage des lieux de travail.

La CGSP/ACOD se préoccupe du bien-être des cheminots et reste proactive pour ce dossier.



C'est pour ces raisons que nous rappelons l'importance des comités PPT et que nous insistons auprès des cheminots, pour qu'ils contactent leurs délégués dès qu'ils constatent un manquement aux points ci-dessus. Nous vous incitons également à informer votre hiérarchie via les prescriptions réglementaires. Dans tous les cas, au moindre doute et, comme préconisé par la médecine du travail, nous vous conseillons de prendre immédiatement contact avec votre médecin traitant.

FILIÈRE VOIE (TRACK)

Comme convenu lors des négociations pour la revalorisation de la filière voie (future filière « track »), les cheminots de cette filière qui le souhaitent ont participé à l'épreuve de superviseur track. Les lauréats après l'épreuve écrite et orale sont au nombre de 254.

Pour rappel, cette épreuve permet aux Cheminots lauréats de passer de l'échelle 715 ou 739 à l'échelle 778, ce qui amène une augmentation moyenne de 1759 € net par année.

La CGSP/ACOD présente ses félicitations aux cheminots lauréats de cette épreuve.

Les évaluations vont se dérouler comme prévu dans le fascicule 501 et dans le plan d'enseignement.

Pour être régularisés, les superviseurs track à l'essai ou en stage doivent :

- Satisfaire à la formation fondamentale et à l'initiation éventuelle conformément aux modalités prévues dans le plan d'enseignement.
- En fonction de leur spécialité, être certifiés en qualité d'agent d'escorte des trains de travaux conformément aux modalités prévues dans le plan d'enseignement pour la spécialité Train de Travaux ou être certifiés en qualité d'agent d'accompagnement d'un véhicule non détectable pour la spécialité Rail-Route.

En raison du contexte COVID-19, la date d'installation sera le 1er septembre 2021, il en sera de même pour le grade de coordinateur track.

Les AMV et AMS basculeront automatiquement à la même date, respectivement vers les nouveaux grades opérateur track et opérateur spécialisé track.

En ce qui concerne les épreuves de coordinateur track, le lancement de la jobnews devrait être prévu à partir du 11 janvier 2021.

Première partie prévue fin avril et début mai et les entretiens sont prévus courant du mois de juin 2021. Les potentiels lauréats passeront de l'échelle 778 à l'échelle 655, ce qui amènera un gain moyen annuel de 2133 € net par année.

Une revendication émise par la CGSP/ACOD auprès d'Infrabel concerne l'indemnité de déplacement, celle-ci a déjà été modifiée en ce qui concerne l'abandon de la distance minimum. Néanmoins, les 6 heures d'éloignement sans retour au CLI ne permettent pas aux agents de bénéficier du réfectoire lorsque la distance entre le chantier et le CLI n'est pas trop éloignée et que la météo n'est pas au beau fixe.

C'est pourquoi, nous avons demandé que l'indemnité d'éloignement soit accordée aux cheminots de la filière voie (track) lorsque la présence de ceux-ci est de 6 heures sur chantier ou un éloignement de 6 heures du CLI.

Passage dans la filière TRACK - Installation et analyse Superviseur et coordinateur

Comme vous le savez, les agents de l'ancienne filière voie, devenue filière TRACK depuis le 1er janvier 2021 bénéficient d'une augmentation financière : pour la prime de productivité 20%, pour la prime de nuit 18% et pour la prime de samedi payée à 150% du taux horaire.

L'installation des nouveaux grades opérateur, opérateur spécialisé, superviseur et coordinateur track sera effective au 1er décembre 2021.

Il y a un ajournement dans cette installation à la suite du COVID-19, ce qui a entraîné un retard dans le traitement des résultats pour les examens de superviseur et de coordinateur.

Il y a aussi des conséquences sur les plannings des travaux et des installations sur les sièges de travail. Néanmoins, suite à la demande de la CGSP/ACOD, les lauréats d'examens de superviseur et de coordinateur, bénéficieront d'une indemnité de réussite d'examens à partir du 1er septembre 2021; de cette manière, ceux-ci n'auront aucune perte financière.

Nous avons aussi demandé que la prise de rang soit effective au 1er septembre 2021, afin que nos futurs pensionnés puissent bénéficier de ce nouveau traitement le plus rapidement possible pour le calcul de leur pension.

Un groupe de travail souhaité par la CGSP/ACOD sera créé après les vacances d'été pour que l'on puisse faire une analyse sur la mise en place de la filière TRACK, que ce soit sur la répartition des services ou sur le respect des nouvelles règles : maximum 26 W-E/an, planning de 15 jours, début des prestations entre 00h00 et 04h00 seulement sur base volontaire, limiter au minimum les écarts dans les plages horaires consécutives, prestations de 10h maximum dans 2 périodes de 6 semaines consécutives.

Pour tous ces points, les volontaires seront d'abord pris en compte.

BNX : CONCERTATION À LA DEMANDE DE LA CGSP-CHEMINOTS

Mercredi 6 octobre 2021, à la demande de la CGSP-Cheminots une réunion a été organisée avec des représentants de la SNCB (conduite/accompagnement) et Infrabel (ICBE - responsable BNX) pour discuter des problèmes récurrents dans la gestion des BNX (BNX : bulletin d'adaptation du service des trains).

En raison des nombreux travaux d'entretien sur notre réseau ferroviaire, le nombre de BNX a augmenté de manière spectaculaire. Le covid-19 et les inondations de l'été dernier n'ont fait qu'aggraver la situation. À la suite des BNX, des services supplémentaires doivent être alignés et les heures de prestation prévues dans les séries pour le personnel roulant sont adaptées.

Ceci entraîne des conséquences négatives pour la vie privée et familiale du personnel. Cela crée une pression supplémentaire pour le personnel, des conducteurs de train aux accompagnateurs de train, des planificateurs aux opérateurs Track.

Le problème majeur est la communication tardive des BNX vers le personnel sur le terrain.

Trop souvent, les ajustements et les nouvelles prestations sont communiqués aux employés un jour à l'avance, par exemple le vendredi avant un week-end !

Comment pouvez-vous encore organiser votre vie familiale et sociale de cette manière ?

De telles situations ne peuvent et ne doivent pas exister ! Même les planificateurs, qui sont pris entre le marteau et l'enclume, sont à bout de nerfs.

Ainsi, le nombre de jours de congé qui peuvent être accordés aux agents dépend du nombre de prestations supplémentaires à aligner en fonction des BNX.

Comme ces informations sont communiquées tardivement, les agents ne savent qu'à la dernière minute si le congé est accordé ou non. Les planificateurs, en particulier ceux qui s'occupent des accompagnateurs de train, font des heures supplémentaires pour adapter les tableaux de service. Comme nous l'avons prédit dans le passé, la centralisation des services de planification et des services de train par la direction « accompagnement » a eu des effets néfastes sur la gestion des BNX. A la conduite, les services des trains locaux ont été maintenus en fonction des BNX, mais malheureusement une centralisation de la planification y est aussi prévue.

De plus, le transfert des données informatiques de la direction « conduite » vers la direction « accompagnement » est problématique étant donné l'incompatibilité des systèmes informatiques de ces deux directions. Nous voulons qu'Infrabel redouble ses efforts pour transférer plus rapidement les BNX à la SNCB et limiter le nombre de modifications.

Infrabel doit être consciente que la SNCB est un client qui doit adapter sa planification en fonction des travaux qu'Infrabel effectue.

Grâce à nos interventions, Infrabel et la SNCB se sont engagées dans ce sens. Un calendrier précis des échanges d'informations a été présenté à la réunion.

Tant la SNCB qu'Infrabel reconnaissent les problèmes et ont pris des engagements concrets.

Les BNX (nouvelles prestations et adaptations des prestations) seront communiquées au personnel au moins trois jours à l'avance.

Notre proposition de le faire 5 jours à l'avance est irréalisable selon la SNCB et Infrabel mais la direction s'engage à améliorer la situation « pas à pas », les 3 jours étant une étape dans ce processus.

Une première évaluation est prévue mi-janvier. Nous espérons que de nettes améliorations seront visibles pour le personnel à court terme. Si la situation ne s'améliore pas rapidement, nous demanderons une nouvelle réunion de concertation



FILIERE CONDUITE INFRASTRUCTURE

La CGSP/ACOD réclame depuis plus d'un an la révision de la filière conduite infra, nous y sommes finalement arrivés et nous avons accepté le dossier en SCPN.

Cette filière est mise en application le 1er janvier 2023. Les objectifs de cette revalorisation sont de recentrer le personnel de conduite sur son métier de base (la conduite), d'ajuster le barème par rapport aux responsabilités (création de nouveaux grades rangs 5 et 4), de définir un encadrement propre avec possibilité d'un plan de carrière via une épreuve organique (Sous-chef de secteur technique rang 4+ et chef de secteur technique rang 3) et de mieux rémunérer les primes en fonction des connaissances (lignes et matériels).

NOUVEAUX GRADES ET BAREMES

1) Technical Train Operator TTO (Rang 7 aligné sur visiteur de matériel)

- a. 721 Echelle de début
- b. 748 Echelle de 4 ans de service
- c. 775 Echelle de 12 ans de grade
- d. 624 Echelle de 18 ans de service
- e. Supplément fixe de 672,99€ (convention syndicale)

Supplément d'ancienneté de service

- a. 25 ans de service 300,48€ (à 100%)
- b. 30 ans de service 600,95€ (à 100%)

2) Technical Train Driver TTD (Rang 5 aligné sur technicien)

- a. 505 Echelle de début
- b. 541 Echelle de 4 ans de service
- c. 555 Echelle de 12 ans de grade
- d. Supplément fixe de 250,48€ (à 100%)
- e. Supplément fixe de 672,99€ (convention syndicale)

Supplément d'ancienneté de service

- a. 25 ans de service 312,97€ (à 100%)
- b. 30 ans de service 626,20€ (à 100%)

3) First Technical Train Driver FTTD (Rang 4 aligné sur technicien principal)

- a. 405 Echelle de début
- b. 410 Echelle de 4 ans de service
- c. 420 Echelle de 12 ans de grade
- d. Supplément fixe de 250,48€ (à 100%)
- e. Supplément fixe de 672,99€ (convention syndicale)

Supplément d'ancienneté de service

- a. 25 ans de service 312,97€ (à 100%)
- b. 30 ans de service 626,20€ (à 100%)

► En début de carrière, un agent titulaire du grade de Technical Train Driver bénéficiera d'une allocation spécifique pour avoir obtenu une licence européenne de conducteur de train, une attestation complémentaire en ordre de validité et le permis de conduire B. Cette allocation spécifique correspond à la différence entre le taux de traitement correspondant à 4 ans d'ancienneté de service et le taux de début de l'échelle 505 liée au grade de Technical Train Driver. L'allocation est payée avec les états de rémunération du mois qui suit celui de sa régularisation.

► Pour les lauréats de l'épreuve spéciale de First Technical Train Driver, il sera tenu compte de l'ancienneté acquise dans le grade de coordinateur-conducteur infra pour déterminer l'ancienneté de grade nécessaire à l'octroi de l'échelle 12 ans de grade dans le grade de First Technical Train Driver.

► Maintien de l'ancienneté pour les nouveaux grades.

SYSTÈME DE PRIMES DE PRODUCTIVITE (TTD/FTTD)

Primes => $Ca \times (P1 + P2 + P3) \times \text{nombre heures prestées}$:

- P1 : taux horaire fonction du grade détenu.
- P2 : taux horaire fonction de la connaissance de ligne et de matériel.
- P3 : taux horaire fonction de connaissances spécifiques complémentaires (traction électrique, zone portuaires, TVM 430, ETCS SMB, bilinguisme comme formateur, etc.).
- P2 FLEX :
 - seulement sur base volontaire, un nombre limité de conducteurs dont les connaissances permettent une flexibilité d'emploi étendue (+ 55€).
 - Connaissance de ligne à partir du siège de travail vers PP Schaerbeek et retour.
 - Présence d'un engin unique dans l'utilisation.

SIMULATION FINANCIERE

Attention, ceci reste une simulation, cela nous permet d'avoir une idée sur la différence salariale (ancien et nouveau système) d'un agent possédant une situation familiale la plus courante, c'est-à-dire marié(e) avec partenaire ayant ses propres revenus et 2 enfants.

Pour cette simulation, il a été considéré : CA à 1,1 ; 16h de samedi et dimanche ; 130 heures de prestations.

► OCI => TTD (€ net/mois)

- Début d'échelle : actuellement 2.265,94 => demain 2.376,48.
- Echelle de 4 ans de service : actuellement 2.350,62 => demain min. 2.563,67 max. 2.682,37.
- Echelle de 12 ans de grade : actuellement 2.590,64 => demain min. 2.750,99 max. 2.862,51.
- Echelle maximum 30 ans : actuellement 2.949,57 => demain min. 3.178,67 max. 3.285,33.

► CCI => TTD (€ net/mois)

- Début d'échelle : actuellement 2.364,28 => 2.511,54.
- Echelle de 4 ans de service : actuellement 2.432,12 => demain min. 2.576,59 max. 2.675,19.
- Echelle de 12 ans de grade : actuellement 2.576,26 => demain min. 2.750,99 max. 2.862,51.
- Echelle maximum 30 ans : actuellement 2.995,88 => demain min. 3.178,67 max. 3.285,33.

SYSTÈME DE PRIMES DE PRODUCTIVITE (TTO)

Le système de primes de productivité du Technical Train Operator sera identique aux dispositions de la filière Track.

- Allocation du samedi : L'allocation pour travail du samedi s'élèvera à 50% du salaire horaire (montant horaire du traitement global indexé, éventuellement augmenté du montant horaire de l'allocation pour fonctions supérieures).
- Allocation de nuit : Le montant horaire de l'allocation pour travail de nuit s'élèvera à 2,7436 € (à 100%).
- Primes de productivité : La formule pour le calcul des primes de productivité au taux horaire est de 0,4855 €/h.

ALLOCATION BILINGUISME DU PERSONNEL CONDUITE

► Bilinguisme fonctionnel :

L'allocation est attribuée aux agents qui sont reconnus comme bilingues de manière fonctionnelle quand ils travaillent dans des circonstances qui exigent le bilinguisme fonctionnel. Le montant est de 30 € à 100%.

► Bilinguisme via Selor :

Preuve du bilinguisme via Selor + l'utilisation détermine le montant Siège de travail Bruxelles-Capitale. Le montant est de 120 € à 100%.

- Le cumul n'est pas autorisé.



ATTRIBUTIONS

A. Technical Train Operator (TTO)

- Conduite des engins ferroviaires utilisés par Infrabel sur voie hors service.
- Entretien courant, dépannage et réparation éventuelle des engins ferroviaires, y compris leurs équipements de travail.
- Dans le cadre de l'entretien, du renouvellement ou de la modification de l'infrastructure :
 - desserte des engins ferroviaires utilisés par Infrabel ;
 - participation aux travaux exécutés en régie et/ou par entreprise.
- Exercer la tâche critique de sécurité «Escorte des trains de travaux».
- Pose d'un dispositif de mise au rail (DMR) et/ou d'un dispositif de protection électrique (DPE).
- Conduite des véhicules automobiles routiers.
- Participation éventuelle à un service d'intervention rapide.

B. Technical Train Driver (TTD)

- Conduite des engins ferroviaires utilisés par Infrabel sur voies en service et hors service.
- Dans le cadre de l'entretien, du renouvellement ou de la modification de l'infrastructure :
 - desserte des engins ferroviaires utilisés par Infrabel ;
 - participation aux travaux exécutés en régie et/ou par entreprise.
- Entretien courant, dépannage et réparation éventuelle des engins ferroviaires, y compris leurs équipements de travail.
- Conduite des véhicules automobiles routiers.
- Participation éventuelle à un service d'intervention rapide.

C. First Technical Train Driver (FTTD)

Outre les attributions des Technical Train Drivers :

- Assurer le rôle de responsable d'un ou plusieurs engins.
- Utiliser des technologies spécifiques.

REGLES PARTICULIERES

- ▶ Les prestations entre 00h00 et 04h00 ne seront pas autorisées, sauf sur base volontaire.
- ▶ Si au niveau d'un siège de travail, le seuil des 26 week-ends pour l'année civile est atteint pour tous les (First) Technical Train Drivers, il sera d'abord fait appel au volontariat pour assurer les prestations de week-end encore à venir. En cas d'insuffisance de volontaires, il sera fait appel à tour de rôle aux membres du personnel non volontaires.
- ▶ Un planning de 15 jours sera mis en vigueur au 1er janvier 2024 (2023 étant une période de transition).
- ▶ Maintien de la distinction entre les spécialités, sauf sur base volontaire (ex : caténaire/voie).

MESURES TRANSITOIRES

- ▶ Les grades de First Technical Train Driver et Technical Train Driver sont attribués moyennant la réussite d'épreuves spéciales fermées. Cette épreuve consiste en un entretien individuel afin d'apprécier la motivation et l'aptitude professionnelle du candidat.
- ▶ Les lauréats de cette épreuve seront régularisés par un essai simplifié (sans régularisation), par le seul fait d'être en possession d'une licence européenne de conducteur, d'une attestation complémentaire valide et du permis de conduire B.
- ▶ Une note sera rédigée afin d'appliquer un effet rétroactif du barème au 1er janvier 2023, pour les lauréats aux épreuves spéciales fermées n'ayant pas eu l'occasion d'y participer avant cette date.

A. Accès à l'épreuve de First technical Train Driver

L'épreuve est accessible aux membres du personnel qui remplissent les conditions suivantes :

- Détenir le grade d'instructeur adjoint infra, coordinateur-conducteur infra ou premier coordinateur-conducteur infra ;
- Être en possession d'une licence européenne de conducteur de train et d'une attestation complémentaire en ordre de validité à la date de clôture des inscriptions à l'épreuve.

Sont également admis à l'épreuve :

- Les membres du personnel qui détiennent un des grades précités, qui sont en stage ou à l'essai et qui n'ont pas encore obtenu leur licence de conducteur de train et leur attestation complémentaire ;
- Les membres du personnel titulaires d'un grade de technicien ou technicien principal, utilisés à la direction I-AM et en possession d'une licence européenne de conducteur de train et d'une attestation complémentaire en ordre de validité.

B. Accès à l'épreuve de Technical Train Driver.

L'épreuve est accessible aux membres du personnel qui remplissent les conditions suivantes :

- Détenir le grade d'opérateur-conducteur infra ;
- Être en possession d'une licence européenne de conducteur de train et d'une attestation complémentaire en ordre de validité à la date de clôture des inscriptions à l'épreuve. Sont également admis à l'épreuve, les membres du personnel qui détiennent le grade précité, qui sont en stage ou à l'essai et qui n'ont pas encore obtenu leur licence de conducteur de train et leur attestation complémentaire.

ENCADREMENT

Nous avons souhaité non-seulement revoir le barème des conducteurs de l'infrastructure, mais aussi créer une filière permettant un plan de carrière. Le nouveau grade de Technical Train Driver étant un Rang 5, ça donne la possibilité à ceux-ci de d'être candidats pour l'épreuve de sélection vers le grade de Sous-Chef de Secteur Technique Conduite I (Rang 4+).



**Filip Peers,**

Secrétaire national.

Commission paritaire nationale, Sous- Commission paritaire nationale, Comités d'entreprise stratégique SNCB et Infrabel, CNPPT, Groupe de travail anti-agressions. Coordination CEPPT Infrabel.

Ces quatre dernières années ont été très chargées en activités syndicales. Ci-après, vous trouverez un aperçu des différents dossiers qui concernent les directions de mon secrétariat : les cabines de signalisation (ITMS devenu IO1), Securail, le personnel de gare et des guichets. J'aborderai également les principaux points traités au « Comité d'Entreprise PPT Infrabel » et à la Sous-Commission Paritaire nationale où j'étais coordinateur et porte-parole.

Avant, d'aborder ces points, deux remarques :

D'une part, ce travail ne serait pas possible sans l'aide et l'apport des camarades nationaux ou régionaux, des permanents, délégués, militants et des secrétaires administratives. Je les remercie.

D'autre part, en tant que secrétaire national, il est important de partir de la défense de nos affiliés sur le terrain qui seront impactés dans leur quotidien par les réformes et restructurations de la direction. Ceci est particulièrement vrai pour un dossier comme l'adaptation du Règlement RGPS 541 à propos des « Prestations et Repos ». Cette réglementation touche directement l'équilibre vie privée/travail. Dans ce dossier nous nous sommes posés à chaque fois la question : « Quel est l'impact pour les cheminots quel que soit leur métier ? »

CABINES DE SIGNALISATION : ITMS-ITO-IO1

COVID

La période du congrès 2020-2024 commence par une période très difficile de lock down à la suite du COVID. Le 23 mars 2020, un Service de Trains d'Intérêt National (STIN) est mis en place. L'offre des trains est réduite mais, dans les cabines de signalisation, le personnel reste présent. Les postes alignés sont réduits afin d'assurer la « distanciation sociale ».

Dès le début du lock down, la CGSP-ACOD intervient pour assurer la protection des agents qui assurent, dans des conditions difficiles, la circulation des trains. Nous intervenons afin d'assurer le nettoyage des cabines avant le début de chaque pause. Des agents « réserve » à la maison sont alignés. Il s'agit de prestations rémunérées, assurées par des agents qui peuvent rester à la maison et qui sont rappelables s'il manque du personnel.

Nous intervenons également afin de bloquer l'introduction de prestations de 12h. La direction ITMS nous fait presque quotidiennement un topo de la situation, du nombre de malades par cabine.

Le 4 mai 2020, le trafic reprend « normalement ». Les prestations complètes sont à nouveau alignées dans les cabines. Nous veillons à ce que cette reprise se fasse dans les meilleures conditions possibles. C'est ainsi que des plexis qui séparent les postes de travail sont installés dans toutes les cabines. Chaque agent reçoit des masques et du gel hydroalcoolique. Infrabel met en place une stratégie en cinq phases pour assurer un retour à la normale.

MANQUE DE PERSONNEL

Le manque de personnel se fait fortement ressentir dans les cabines de signalisation.

Le mercredi 17 novembre 2021, se tient un groupe de travail national du personnel des cabines de signalisation et du trafic contrôle (I-TO).

Voici les points abordés :

1. Emploi :

Un point commun à toutes les cabines est le manque de personnel. En raison de ce manque de personnel, des agents doivent assurer 2, parfois même plus de postes de travail.

Les camarades des blocks du district Sud-Ouest ont fait une enquête parmi le personnel. De cette enquête, il ressort que la majorité des agents ont déjà dû assurer plusieurs postes de travail en même temps. Les prolongations de service de 4h sont régulières dans tout le pays. Cette situation mène à du stress, de l'énerverment et de la fatigue comme le démontre l'enquête au district Sud-Ouest. Les camarades de Liège nous ont rappelé que la direction d'I-TO a bien confirmé qu'un agent n'est pas obligé d'assurer 2 postes, qu'il peut refuser.

Le manque de personnel déforce l'équilibre entre vie privée et travail. Les demandes de jours de liberté sont souvent refusées. Le retard de CX/RX reste problématique. Le non-respect des roulements mène à des problèmes de fatigue, de démotivation, etc... Les camarades signalent que le tableau de service est parfois changé sans l'accord de l'agent.

Le groupe de travail revendique des recrutements en suffisance et un suivi syndical rapproché des efforts faits par la direction.

2. Formation

Les camarades émettent de nombreuses remarques à propos des « e-learning ».

Le groupe de travail demande que les formations permanentes sur simulateur et les études de lignes reprennent. Dans le choix des thèmes des conférences, l'input des agents de terrain devrait aussi être pris en compte.

Suite au COVID, la formation de base se passe partiellement en distanciel et le nombre de jours de simulateur a été revu. Une évaluation de ceci devrait être faite et les jours de « pratique sur simulateur » devraient être revus à la hausse.

Quant à la formation locale, elle devrait se limiter à 1 poste pour la première intervention.

Par la suite, il faut limiter le nombre de postes sur lesquels les agents interviennent. Aujourd'hui, certains connaissent tous les postes de la cabine. Il faudrait plutôt aller vers la création de « Teams » qui connaissent un nombre (limité) de postes.

3. Réglementation

Le groupe de travail demande des avancées concrètes dans la simplification de la réglementation.

4. Charge de travail

L'accès aux analyses de risque de chaque poste est demandé par les camarades. Dans les discussions, la direction dit parfois que, sur base du programme Cripton, « il y a beaucoup de postes où il ne se passe rien ». De nombreuses interrogations à propos du programme Cripton et de sa capacité à mesurer la charge de travail réelle existent. Ce point sera soumis au comité d'entreprise Infrabel.

5. Ergonomie

Localement des problèmes d'ergonomie subsistent que ce soit au Trafic Control où il y a un important problème de bruit, ou dans certains blocks.

A propos de ROCS : il est « opérationnel » à Hasselt où il est considéré comme un TCO (OKB) coûteux. Par la suite, la direction abandonne ROCS.

6. Scission Traffic et Safety controller.

Nous rappelons que ces rôles doivent être strictement scindés. Au niveau des supervisors, la direction veut maintenir les « régulateurs » de cabines (avec des compétences « Safety » et Traffic »).

7. Heures de prestations :



Le groupe de travail confirme de façon unanime son opposition à des prestations de 9h ou 12h.

8. CCN2/CCN3 :

Le recrutement de CCN3 (niveau diplôme du secondaire) doit être maintenu. Les camarades ne sont pas partisans d'un recrutement systématique de bachelier comme CCN2 pour assurer le travail en cabine.



Il est répété que la différence salariale entre CNN2 et CCN3 est trop petite.

9. Service minimum en cabine :

À différents endroits, des agents qui ne travaillent pas habituellement en cabine assurent des prestations pendant les grèves. Nous rappelons qu'à chaque grève, nous informons le SSICF (NSA) lorsque nous constatons des problèmes à ce propos (heures de prestation non-respectées, agents non-certifiés qui assurent des services). Nous appelons les délégués à nous signaler les irrégularités.

10. Fonctionnement du CPPT

Il est rappelé que des points qui n'avancent pas au niveau local peuvent être transmis au comité d'entreprise.

Ces différents points seront abordés tout au long de la période du congrès avec la direction afin d'obtenir des avancées pour les travailleurs.

HEY ÇA VA ?

L'enquête « Hey ça va », confirme les conclusions de notre groupe de travail. Il y a un sérieux mal-être des travailleurs des cabines de signalisation.

Quelques chiffres marquants :

54% signalent un « épuisement émotionnel » et 40 % déclarent un risque de burn-out.

Le soutien social des dirigeants est perçu comme très faible (39%).

L'interférence entre travail et vie privée pose des problèmes pour 47 % des agents.

Nous intervenons au comité d'entreprise PPT Infrabel et au comité stratégique Infrabel pour dénoncer ce mal-être et exiger une solution. Comme demandé par le groupe de travail, nous exigeons et obtenons un suivi rapproché des recrutements.

Le 14 décembre et le 26 avril 2022, la CGSP-ACOD intervient au comité stratégique Infrabel. Nous tirons la sonnette d'alarme en présence du CEO. À la suite de cela, Infrabel s'engage à partager de façon détaillée les chiffres de recrutement et les efforts déployés pour engager des CCN. Une réunion spécifique pour discuter de la problématique est programmée périodiquement. La première aura lieu le 29 avril 2022. Lors de cette réunion, la direction nous présente, cabine par cabine, les ETP disponibles, l'effectif au travail et en formation, les recrutements, les retards de jours de liberté, le nombre de prestations « doubles » (16h) et le nombre de prestations fusionnées. Les chiffres confirment les témoignages que nous avons entendus lors de notre groupe de travail : dans presque toutes les cabines, il manque du personnel, le « repru » (retard de jours de liberté) est en moyenne de presque 17 jours/agent, 12000 prestations ont été fusionnées en 2021 (en pratique, 12000 cas où un agent a assuré 2 ou plus de postes de travail).

Notre pression ne reste pas sans résultat :

- Un plan d'action concret pour augmenter les recrutements et surtout assurer la formation des nouveaux recrutés est mis en œuvre. En 2022, 187 et en 2023, 199 nouveaux contrôleurs des circulations sont engagés contre 115 en 2021.
- Nous demandons également que le personnel d'encadrement intervienne pour réduire le nombre de prestations non-alignées (et donc fusionnées) et dénonçons également les risques de sécurité liés à la fusion des postes.

Le 19 mai, nous faisons le point dans un tract de mobilisation pour l'action de grève générale programmée pour le 31 mai :

« Depuis plusieurs mois, la CGSP tire la sonnette d'alarme auprès de la direction à propos de la situation du personnel dans les cabines de signalisation : manque de personnel, agents qui assurent des doubles prestations, accumulation des RX/CX en retard, etc... »

Lors de notre groupe de travail du mois de novembre, vos représentants se sont exprimés pour témoigner de cette situation. À plusieurs endroits, nos délégués ont organisé des enquêtes pour démontrer le mal-être sur le terrain.

Entre-temps, l'enquête « Hey ça va » menée par la direction a montré que NON, ça ne va pas dans les cabines de signalisation. Tous les indicateurs de « bien-être » sont dans le rouge.

Que ce soit dans les comités sécurité/hygiène, dans le comité stratégique ou dans des discussions nationales et régionales avec la direction I-TO, partout, nous avons traduit ce que vous vivez et nous sommes intervenus pour exiger des recrutements.

Suite à cette pression, un plan de recrutement de 188 personnes pour 2022 nous a été présenté. Certes, il s'agit d'un plan qui est plus ambitieux que les années précédentes, mais nos représentants régionaux nous disent que les recrutements avancés pour certaines cabines sont insuffisants. Il faut donc encore plus de recrutements.

Par ailleurs, il y a un retard dans les recrutements à différents endroits. Des « Job days » ont été organisés à Mons, Bruxelles et Ans. Quelques dizaines de lauréats sont prêts à être recrutés... Nous avons interpellé la direction afin de savoir quand ces lauréats vont être recrutés. Nous attendons la réponse. Inutile de dire que la situation sur le terrain nécessite qu'ils puissent commencer leur formation au plus vite, pas aujourd'hui ou demain mais hier! C'est pourquoi nous demandons que des formations supplémentaires soient organisées au plus vite.

La direction de son côté s'est engagée à aligner du personnel d'encadrement, afin d'éviter les prestations non alignées dans les mois à venir (notamment pendant la période des congés). Des groupes de travail avec des collègues des cabines (la présence de vos délégués a été refusée par la direction) à propos de l'enquête « Hey ça va » sont en cours.

Donc, en résumé, la situation bouge. »

Le 27 juin et le 19 septembre 2022, la direction nous présente à nouveau l'évolution de la situation.

Fin septembre, la CGSP-ACOD communique au personnel des cabines :

« Réussissons ensemble la grève du 5 octobre ! »

Le 31 mai 2022, il n'y avait pas assez de personnel dans différentes cabines de signalisation du pays pour assurer le service garanti, ce qui a provoqué la fermeture d'une partie du réseau. La mise à l'arrêt des cabines a été un signal fort des travailleurs et exprime le ras-le-bol et le mal-être existant. Ceci montre que, quand la toute grosse majorité des agents des cabines se met en grève les trains s'arrêtent, service garanti ou pas!

Le 5 octobre, le front commun syndical a déposé un préavis de grève pour mettre la pression sur le gouvernement et la direction afin que les chemins de fer puissent disposer de budgets suffisants pour entretenir le réseau et assurer un service de qualité pour les usagers avec du personnel en suffisance et que des moyens financiers soient débloqués pour un protocole d'accord social avec une augmentation du pouvoir d'achat pour les cheminots.

Services supprimés, stress, manque de personnel, pressions, ... la situation dans les cabines de signalisation n'est pas rose. Depuis plusieurs mois, nous mettons la pression afin que les recrutements nécessaires soient faits. La direction s'est engagée à recruter 187 contrôleurs de circulation en 2022. Le 19 septembre, la direction a présenté la situation des effectifs, block par block. Globalement, la situation s'améliore mais elle reste toujours problématique. Dans toutes les cabines de signalisation, l'effectif nécessaire utilisable pour faire fonctionner la cabine ne sera pas atteint au 31 décembre 2022.

Ce manque de personnel continuera à avoir un impact négatif sur votre bien-être et vos conditions de travail !

C'est pourquoi, le 5 octobre, nous devons donner un signal fort au gouvernement, mais également à la direction afin qu'ils comprennent enfin que la situation dans les cabines de signalisation n'est pas bonne!

Les recrutements doivent s'accélérer et, avec le coût de la vie qui flambe et tous les efforts de productivité que les cheminots ont faits ces dernières années, nous exigeons des moyens financiers pour conclure un accord social qui augmentera le pouvoir d'achat des cheminots ! »

Début octobre, la régionale de Liège introduit une demande de conciliation suite à des manquements constatés en matière de respect des dispositions du RGPS 541 (prestations repos).



A la réunion de conciliation du 26 octobre 2022 en présence de HR-Rail, la direction confirme « Enfin, tout en rappelant la nécessité des fusions de poste à certains moments pour garantir le bon fonctionnement de la salle de commande, la direction rappelle que le principe de volontariat reste la norme en la matière et qu'une analyse sera faite sur base des cas concrets renseignés par les OS. »

Au Comité d'entreprise PPT Infrabel de novembre nous intervenons à propos de l'organisation du service minimum notamment dans les cabines et chez les répartiteurs ES :

Nous demandons « si le Manuel 1 partie 2 est bien respecté pour tous agents qui travaillent dans le cadre du service garanti et que tous les agents qui ont travaillé pendant les grèves ont bien reçu les formations nécessaires. »

Réponse de la direction :

« Le Head of I-TO.1 le confirme. En ce qui concerne le service minimum, l'accord du SSICF a été reçu. Plusieurs inspections ont déjà eu lieu à différents endroits à ce sujet. Les questions soulevées à la suite de ces inspections ont toutes reçu une réponse satisfaisante. »

En décembre la direction nous présente au CEPPT son plan d'action suite aux résultats négatifs de l'Enquête « Hey ça va ». Ce plan d'action se résume en un seul slide :



Nous intervenons de façon critique à propos de ce plan :

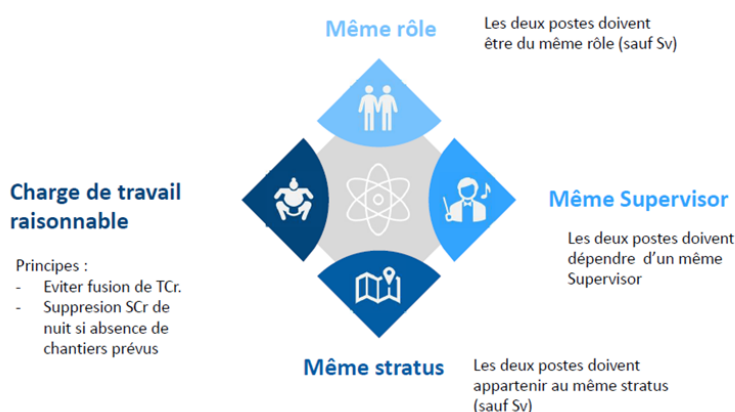
« Les représentants du personnel sont très critiques par rapport à ce plan et ne remettent pas un avis positif. L'information reçue est selon eux insuffisante.

Sur le contenu du plan, ils ont des doutes que cela réponde bien aux problèmes qui sortent de l'enquête "Hey ça va". Ainsi, le score à propos du soutien de la ligne hiérarchique est très mauvais. Ce problème ne peut pas être résolu par une entrevue annuelle.

Un problème important pour le bien-être est le non-alignement de prestations (12000 en 2021). Afin de résoudre cela, ils proposent de renforcer les équipes par des prestations " backup". »

Le 5 décembre 2022, nous participons à une nouvelle réunion de concertation à propos de la situation dans les cabines de signalisation. Suite à notre insistance à propos de la fusion des postes, la direction présente un slide qui reprend les principes à respecter :

Fusions de postes, principes à respecter



En 2023, les réunions périodiques avec la direction continuent.

Le 18 avril, la direction nous présente de façon détaillée la situation dans les différentes cabines. En avril, elle nous annonce que l'audit interne va analyser la répartition de la charge de travail dans les cabines.

Nous interpellons également la direction à propos de son projet de remplacer les « Train path manager (tpm) » avec le grade de « sous-chef de bureau » au lieu du grade de « Contrôleur des Circulations niveau 1 ». La différence de salaire entre le grade « administratif » et le grade du mouvement est très importante. Suite à notre opposition, la direction revient en arrière par rapport à ce projet. Elle propose de créer une spécialité « Trafic Control » dans le grade de Contrôleur des Circulations avec un plan de formation spécifique. Les agents qui ont participé au poste à profil de « Train path manager » seront, moyennant la réussite d'une épreuve et de la formation, installés dans ce grade et passeront donc de sous-chef de bureau à CCN1. Une belle avancée, obtenue par la CGSP-ACOD.

Nous intervenons également pour les Techniciens principaux qui travaillent dans les RACOR et qui dépendent également de I-O1. Ces techniciens principaux demandent que leur grade soit revu en fonction de leurs attributions. Les discussions à ce propos sont toujours en cours. Le 9 juin 2023 les agents de la cabine de signalisation de Liège arrêtent le travail. Il s'agit d'une action de grève émotionnelle suite à de nombreux problèmes d'organisation au niveau local et au manque de personnel. Le personnel en a marre du manque d'organisation dans le travail et au manque de reconnaissance et de respect de son bien-être par le management local. Suite à cette action, la direction entame un dialogue avec les agents afin de rétablir la situation.

A Namur, la situation de l'effectif s'est rétablie et une nouvelle salle de commande flambant neuve est opérationnelle depuis le 16 décembre 2023. Cette nouvelle salle de commande constitue une avancée au niveau de l'ergonomie (lumière, éclairage, nouveau mobilier) et du bien-être pour le personnel.

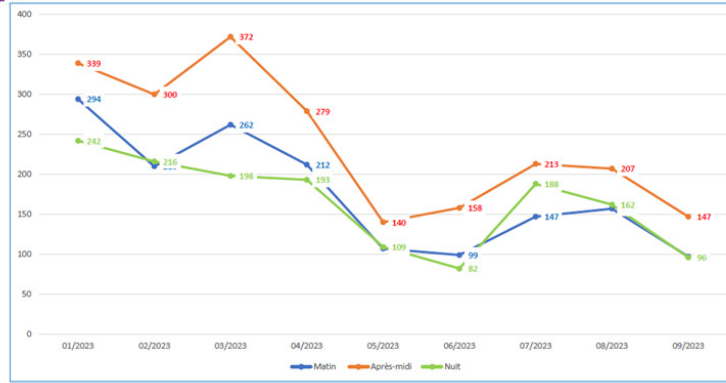
Il s'agit d'une belle victoire de notre travail syndical.

Lorsque nous comparons la situation dans les cabines entre avril 2022 et novembre 2023, nous constatons que, dans certaines cabines, la situation s'est nettement améliorée et dans d'autres, la situation reste problématique (par exemple à Bruxelles, Charleroi, Bruges, Gand,...).

Le nombre de postes fusionnés diminue (cfr graphique ci-après) :

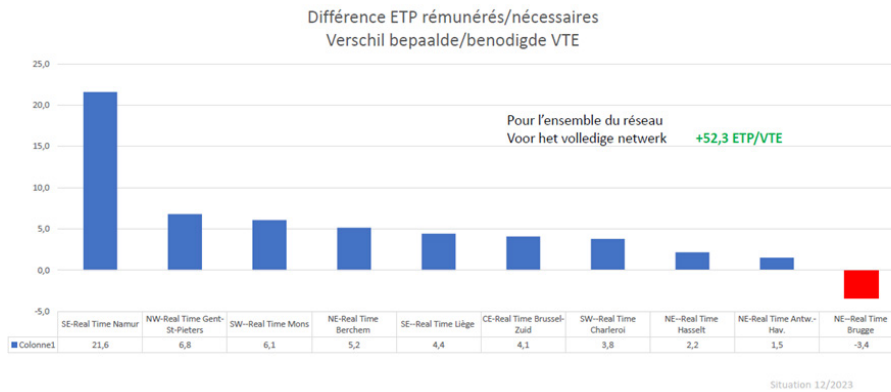


Prestations non alignées/niet opgestelde prestaties



Au niveau ETP il y a une évolution positive avec 199 CCN recrutés en 2023:

ETP par Salles de Commande avec TO VTE per Seinzaal met TO



Mais ces chiffres ne disent pas tout. Dans certaines cabines, la situation reste difficile.

Début 2024, la direction lance une réflexion à propos de l'organisation du travail dans les cabines de signalisation. Cette réflexion fait suite aussi à notre demande d'améliorer le bien-être dans les cabines de signalisation avec :

- des pauses garanties
- un environnement de travail ergonomique
- possibilités d'évolution de la carrière pour les agents

....

Un projet pilote est lancé pour la cabine de Mons que nous soumettrons à nos affiliés dès que celui-ci sera finalisé.

Il s'agit pour nous d'améliorer le bien-être des travailleurs dans un contexte de digitalisation et d'automatisation des opérations. Il est clair pour nous qu'une partie des gains de productivité engendrés par cette digitalisation doit être investie pour améliorer les conditions de travail du personnel.

Ce sera l'enjeu de notre combat syndical pour les mois et années à venir.



COVID

En mai 2020, nous donnons dans la tribune un aperçu de nos interventions pour le personnel de gare dans le contexte du COVID :

« Le vendredi 20 mars 2020, nous avons reçu des messages de nos délégués nous signalant que la direction de la SNCB voulait imposer des prestations de 12h pour le personnel du mouvement des ROR. L'argument avancé était qu'avec les 12h il ne fallait qu'aligner deux prestations au lieu de trois.

Nos délégués ont tout de suite compris que la SNCB voulait créer un précédent dangereux.

En cabine, le personnel du mouvement d'Infrabel, refuse depuis des années des prestations de 12h étant donné que ces prestations sont préjudiciables pour la santé des travailleurs et la sécurité ferroviaire (risques d'erreurs). Voyant l'opposition forte à cette proposition, la SNCB revient en arrière et maintient les prestations 3x8 au lieu de 2x12.

Le lundi 21 mars, suite à notre insistance, un plan de transport adapté « d'intérêt national » est mis en place. Le nombre de voyageurs a sérieusement diminué dans les trains.

Dans les cabines de signalisation, les blocks sont réorganisés afin de garantir le respect des règles de distanciation. Une partie du personnel est mise en « réserve » à la maison. Parmi le personnel des gares, il y a eu dès le début beaucoup d'inquiétudes.

Les premiers agents SNCB affectés par le coronavirus sont des agents Securail. Pour ce personnel nous avons réclamé que pour toutes les opérations (notamment le contrôle au terminal Eurostar), la distanciation soit bien respectée, que les transferts en voiture se fassent en toute sécurité et que les agents puissent disposer de masques de protection.

Les agents commerciaux et le personnel de gare sont aussi en contact direct avec les voyageurs. Nous avons donc insisté dans un premier temps auprès de la direction afin qu'elle supprime les prestations de steward. Par la suite, nous avons réclamé la fermeture des guichets étant donné qu'il ne s'agit pas d'un service essentiel qui est nécessaire pour faire rouler les trains. Une partie des guichets ont été fermés et les prestations de steward ont été supprimées. En temps normal, nous dénonçons la fermeture des guichets et la déshumanisation des gares par la direction, mais avec le coronavirus nous pensons qu'il faut privilégier la santé des travailleurs avant tout »

Après les applaudissements... les fermetures de guichets et la restructuration.

ENCADREMENT SUR MESURE

Après le confinement et la période la plus aigüe de la pandémie du COVID, c'est « business as usual » pour la direction de la SNCB. Après les applaudissements de la période COVID, voilà que les restructurations sans valeur ajoutée pour l'opérationnel recommencent... Comme si le management n'avait rien appris. Les belles déclarations à propos de l'importance du service public et des cheminots sont oubliées ...

Le 2 décembre 2020, la direction soumet à la SCPN un document qui restructure l'encadrement à BMS. La CGSP quitte la Sous-Commission Paritaire Nationale. Pourquoi ?

Voici, notre communication à ce propos :

« La SNCB avait mis à l'ordre du jour de cette SCPN un point relatif à l'évolution organisationnelle de l'encadrement BMS (vente). Après la refonte de l'encadrement de l'accompagnement et des agents info trafic, il s'agit d'une nouvelle réorganisation présentée sous la forme d'un document d'information, non soumis aux règles de négociation réglementaires. Dans de telles circonstances, notre intervention est limitée à « **poser des questions** » !

Ces différents remaniements touchent directement à l'organisation du travail. C'est ainsi qu'à BMS, en vertu de ce document, l'encadrement passera de 71 rang 3 (receveur-chef) et rang 4+ (receveur) à 30, et pour le personnel d'accompagnement, des 22 chefs de zone actuels, il ne subsistera que 13 managers. Tous les agents concernés (titulaires ou pas d'un grade R4+ ou R3) devront repostuler pour un emploi « Poste à profil ». Au-delà, l'organisation des épreuves de sélection et, en ce qui concerne BMS, les épreuves d'agent commercial principal, sont abandonnées. Les agents qui seront installés sur un poste à profil ne pourront plus obtenir une mutation sur demande vers un poste équivalent.



Cette décision impacte directement la réglementation (RGPS 501 - attribution des emplois et 535 - mutations) et impose qu'une concertation respectueuse du dialogue social soit organisée. Nous ne pouvons pas accepter que les principes de la concertation sociale soient bafoués aussi délibérément alors que, selon nos informations, d'autres réorganisations sont également envisagées, notamment à B-TO (conduite). »

Suite à ceci, nous sommes invités le 16 décembre à une réunion de concertation à propos de cette réforme. La direction prend quelques engagements qui doivent « adoucir la restructuration de l'encadrement » :

- l'organisation au dernier trimestre 2021 d'un examen spécial d'agent commercial ouvert aux membres du personnel exerçant déjà la fonction d'agent commercial au sein de B-MS.12 - Sales B2C (entre autres les commis d'exploitation).
- l'organisation d'une épreuve d'agent commercial principal au plus tard au second semestre 2022.
- une attention particulière sera portée pour la mobilité entre postes à profil identiques qui ne font pas partie de l'encadrement. Des discussions sur l'adaptation de la réglementation de base des postes à profil (avis 13 HR 2019) sont toujours en cours.
- un accompagnement personnalisé pour trouver des solutions pour les agents non-sélectionnés.
- une évaluation intermédiaire de la restructuration.

FERMETURE DE 44 GUICHETS

Au comité stratégique de SNCB du 1er février 2021, la SNCB annonce la fermeture de 44 guichets. La direction invoque la digitalisation, le changement des habitudes des usagers, ... Le « blablabla » habituel invoqué pour justifier la mise en question du service public.

Après la période de confinement pendant laquelle les services publics devenus essentiels ont été applaudis, rien ne change pour la direction de la SNCB et le ministre Gilkinet. La présence humaine dans les gares et le service public ne sont plus une priorité.

La CGSP-ACOD lance tout de suite un communiqué pour dénoncer cette décision :

« Lors du dernier Comité Stratégique de la SNCB, nous avons pris connaissance, avec effarement, de la décision de fermeture de 44 points de vente et de l'adaptation des horaires d'ouverture des guichets dans 33 autres gares. Cette décision constitue un nouveau pas vers la déshumanisation et la désertification des gares.

En effet, en 2007 la SNCB disposait encore de 208 guichets ouverts mais n'en comptait déjà plus que 135 en 2018, et aujourd'hui, il en subsistera 91. De plus, cette opération entraînera la suppression de 77 ETP ! Selon nous, la présence d'agents dans les gares est essentielle au maintien d'un service public de qualité. En effet, la présence de personnel dans les gares où transitent des centaines de voyageurs par jour, constitue un service aux usagers. Si bien que l'agent commercial ne vend pas uniquement des titres de transport mais, au-delà, il renseigne et aide les voyageurs. Il assure un contrôle social dans la gare. En bref, il assure une véritable mission de service public.

La CGSP ne nie pas l'évolution technologique qui amène plus d'usagers à se tourner vers les automates et le digital. Cependant, cette transformation ne peut s'exécuter que dans le respect de la réalité de l'ensemble des usagers des transports publics et certainement pas en menant une politique commerciale particulièrement discriminante envers les usagers les plus précarisés. En réponse, la direction choisit d'appliquer une politique tarifaire différenciée, de supprimer certains points de vente et de limiter les heures d'ouverture des guichets !

La CGSP Cheminots déplore et désapprouve cette nouvelle initiative qui frappe particulièrement les régions rurales encore davantage fragilisées et isolées dans l'accès aux services publics. Tous les usagers du rail ne sont pas égaux face à la digitalisation et la fracture numérique est une réalité que la direction néglige ! Nous nous interrogeons quant aux moyens qui seront prévus afin de garantir à ces usagers un service maximal ? Les ETP supprimés seront-ils utilisés pour renforcer d'autres services dans les gares en proposant un service accru aux voyageurs ? Qu'en sera-t-il de la sécurité dans les gares ? Il est consternant qu'une avancée « technologique » entraîne invariablement des économies sur le terrain et non dans la gestion.

Les voyageurs ont besoin de la présence de personnel dans la gare et dans le train, et non dans les couloirs de la direction. Lors de sa mise en place, le gouvernement actuel, par la voix du ministre Gilkinet, s'est prononcé unanimement en faveur du développement des transports en commun, et plus particulièrement des Chemins de fer.

La décision prise par la SNCB contredit fondamentalement cette volonté...

Les mesures liées à la situation sanitaire actuelle ont indéniablement réduit les activités dans les gares. Cependant, il est inopportun de lier cette conjoncture à une décision structurelle d'arrêt des activités. La SNCB est toujours un service public et l'a démontré – en collaboration avec l'ensemble des Cheminots d'Infrabel et de HR-Rail – en assurant un service de transport d'intérêt national durant la crise COVID. La CGSP Cheminots désapprouve fermement ce choix qui constitue une nouvelle offensive de déstructuration du service public et un nouveau coup porté aux Cheminots. En conséquence, nous avons demandé explicitement à la direction et au ministre de réfléchir avec plus d'inventivité plutôt que de recourir à la solution démodée à laquelle nous assistons aujourd'hui (mars 2021). »

Le 9 février 2021, la CGSP-ACOD mène une action devant le bâtiment « Delta ».



Le 3 mars 2021, la CGSP-ACOD mène un peu partout des actions contre la fermeture des guichets :



Le 3 mars, la CGSP-ACOD a mené un peu partout dans le pays des actions contre la fermeture de 44 guichets. Si nous voulons réellement développer le rail et attirer plus de voyageurs, des gares accueillantes avec du personnel « Cheminot » sont nécessaires.



J'♥ mon guichet



**GUICHETS FERMÉS =
50.000 VOYAGEURS
SANS GUICHET
+ 77 EMPLOIS PERDUS**

L'agent commercial ne vend pas uniquement des titres de transport mais, au-delà, il renseigne et aide les voyageurs. Il assure un contrôle social dans la gare. En bref, il assure une véritable mission de service public.



La fermeture des guichets constitue un nouveau pas vers la déshumanisation et la désertification des gares.



Le 20 avril 2021, nous rencontrons la direction de BMS pour discuter de la réorganisation et de la fermeture des 44 guichets.

La direction annonce que dans la phase de transition, les 44 guichets resteront ouverts pendant 3 jours par semaine avec le but d'informer les voyageurs à propos des canaux de vente alternatifs. Toutes les salles d'attente et toilettes seront ouvertes plus longtemps (au moins jusqu'à 20h). Dans les 18 mois qui viennent, toutes les gares vont être équipées de serrures automatiques, caméras et systèmes de prévention incendie.

8 ETP vont être recrutés pour renforcer Securail afin qu'ils puissent effectuer plus de contrôles dans les gares.

Des discussions sont en cours avec bpost. Ils sont intéressés par le lancement des activités dans certaines gares. Des rencontres avec les autorités communales ont également démarré.

La CGSP/ ACOD reste opposée à la fermeture des guichets et nous sommes d'avis qu'il faut maintenir du personnel "cheminot" dans ces gares afin d'aider les voyageurs du départ à l'arrivée. Nous insistons pour que des discussions à propos de l'avenir des guichets et des agents commerciaux soient entamées. Il y a beaucoup d'inquiétude sur le terrain à ce sujet. Sur une période de 2 ans, 77 ETP vont disparaître. Le 15 mars 2021, 53,7 ETP avaient déjà demandé leur pension pour 2021 et 2022. A deux endroits, il y a un surplus de personnel (Liège et Courtrai).

Tout au long de 2021 des actions locales sont organisées pour dénoncer la fermeture des guichets.

De nombreuses communes votent des motions pour maintenir le guichet dans « leur » gare.

La SNCB et le ministre Gilkinet (ECOLO) restent sourds à tout ceci.

Fin 2021, les 44 guichets sont fermés.

QUINXY

Le 4 mai 2022, nous interpellons la direction à la SCPN à propos de l'introduction d'un nouveau programme/application sur smartphone pour la planification des prestations : QUINXY.

Nous déclarons que ce nouveau programme de planification, suscite de vives réactions des agents de BMS. Nous apprenons que ce programme sera aussi introduit dans d'autres directions de la SNCB. Nous demandons ce qu'il en est ?

Pas moins de 6 réunions de concertations suivront pour discuter des problèmes de ce « planningtool ». En effet, lorsqu'il est introduit le mécontentement du terrain est très grand. Des pétitions et enquêtes circulent sur le terrain et démontrent ceci. La pierre d'achoppement est le fait que Quinxy ne tient pas compte des préférences des agents.

Suite à la pression syndicale la direction s'engage sur ces points :

- Respect des préférences gares (à hauteur de 80%).
- A partir du mois de janvier 2023, les demandes de congé (min. 1 semaine) hors période « congés scolaires » pourront être sollicitées 4 mois à l'avance et seront approuvées/refusées dans un délai de 10 jours qui suit la date d'introduction.
- Le team planning ne touchera plus au tableau de service durant les 7 premiers jours de parution afin de permettre au personnel de faire les changements utiles.
- Afin d'éviter les changements du tableau de service une fois sorti, la direction ne va pas systématiquement remplacer les agents malades mais essayer de trouver d'autres solutions (utilisation du back-up, du MOC, suppression du service...). Pour le cluster Centre, un service back-up sera introduit l'après-midi.
- Avoir des séries de minimum 3 shifts consécutifs (au lieu de 2 aujourd'hui) et maximum 5 shifts consécutifs.
- Avoir des heures de début des shifts qui soient au maximum identiques et si pas possible, dans un intervalle de 30 minutes par rapport au jour d'avant (ex: 6h – 6h – 6h30).
- Une meilleure répartition des weekends entre les agents.
- Reporting des situations problématiques. Nous avons demandé que cela se fasse au sein des différents comités PPT.

La direction confirme également qu'un examen d'agent commercial principal sera organisé fin 2022, début 2023.

En 2023, Quinyx est également introduit à BPT. A notre demande, une réunion de concertation est organisée le 21 février. La CGSP rappelle à cette réunion qu'une bonne planification des tableaux de services nécessite des planificateurs humains. Le planificateur connaît les prestations et les collègues qui doivent effectuer ces prestations. L'aspect « humain » est donc très important pour assurer un bon équilibre entre vie privée et travail.

La direction reconnaît cela et nous rassure que le planning ne sera pas fait par « une intelligence artificielle », qu'il y aura toujours une intervention des planificateurs. « Le planificateur a le dernier mot » !

Nous déplorons que, comme à BMS, Quinyx ne tiendra pas compte des préférences des agents. Les agents devront changer de service entre eux.

AGRESSIONS

Le vendredi 22 octobre 2021, la CGSP Cheminots/ACOD Spoor organise un groupe de travail national pour ses militants de Securail. Les griefs et questions qui y sont exprimés sont les mêmes des deux côtés de la frontière linguistique : hausse du nombre d'agressions, incertitudes quant à l'avenir de Securail, manque de personnel, arriérés RX/CX...

Malgré le manque de personnel, les tâches des agents Securail n'ont cessé d'être élargies, notamment avec les « stop-and-go » et le Côte-Express.

Nous avons noté la demande unanime de prévoir trois agents par patrouille, ce qui renforcerait significativement la sécurité. En effet, une équipe de trois personnes permet de travailler plus sereinement. Deux agents se chargent de l'intervention, le troisième peut maintenir le contact avec le SOC et peut par ailleurs garder une vue d'ensemble sur la situation.

Le groupe de travail a également abordé le sujet de la collaboration avec la police locale et la police des Chemins de fer, qui se révèle manifestement fort différente d'un district à l'autre : tantôt optimale, tantôt difficile. Lorsque le dialogue avec les autorités locales se passe bien, la collaboration se déroule au mieux. Il est clair qu'il faut entreprendre des démarches supplémentaires à cet égard.

Les participants du groupe de travail ont également eu des retours concernant la rencontre qui a eu lieu avec le cabinet du ministre Gilkinet.

Voici les demandes de la CGSP Cheminots/ACOD Spoor au ministre :

- Une campagne de sensibilisation visant le grand public pour expliquer clairement que les agressions à l'encontre des travailleurs des services publics sont inacceptables ;
- Avoir du personnel ayant suivi une formation de qualité en suffisance sur le terrain ;
- Une meilleure collaboration tant avec la police des Chemins de fer qu'avec la police locale ;
- Une meilleure collaboration sur le plan international pour les trains internationaux ;
- La révision de toute urgence de l'arrêté royal sur les brigades canines.



Pendant la période de Congrès, la CGSP-ACOD est intervenue à tous les niveaux pour exiger des mesures concrètes pour réduire les agressions. Interpellations de la direction et des ministres, suivi du masterplan et des chiffres au sein du groupe de travail anti-agression, soutien à nos affiliés sur le terrain qui ont mené des actions émotionnelles,...

Mon camarade Thierry Moers reprend dans son texte un inventaire de nos actions. Nous avons pu avancer sur certaines demandes du groupe de travail SECURAIL. Ainsi, nous avons obtenu le renforcement de 50 agents supplémentaires pour SECURAIL. Ces agents sont à présent recrutés.

Nous sommes également intervenus à maintes reprises pour demander une meilleure collaboration entre la police et SECURAIL. Nous avons remarqué à certains endroits une amélioration à ce propos. Mais le nombre de déclarations d'agressions continue à augmenter :

Le travail n'est donc pas du tout terminé...

RTTM

Pour rappel, le projet RTTM est la énième centralisation d'activités liées à la gestion du personnel, du matériel et des incidents ferroviaires : les permanences conduite et accompagnement de train, les agents Info Trafic, le personnel du mouvement qui gère les incidents et les B4you ont été centralisés sur 5 sites (Namur, Mons, Bruxelles, Anvers et Gand) début 2021.

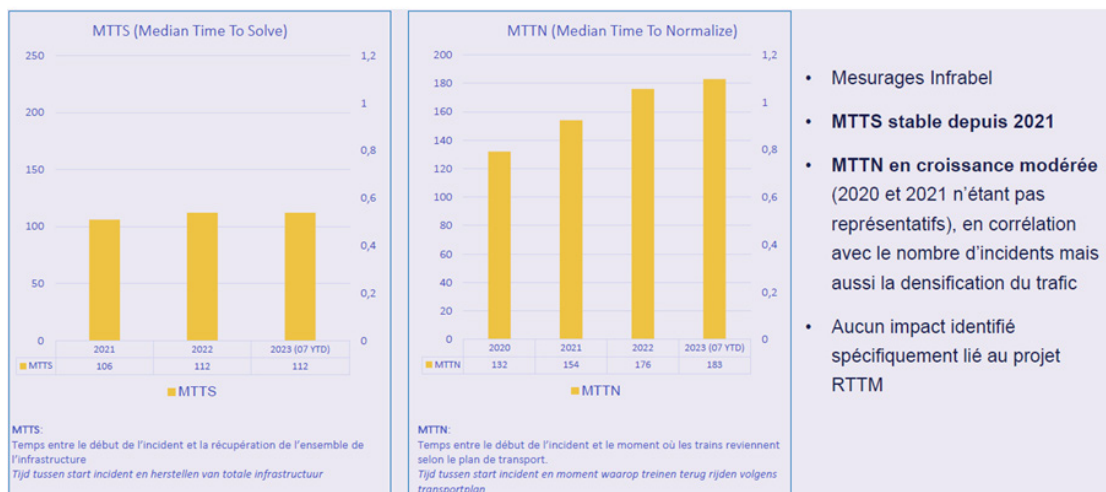
Fin décembre 2022, s'est tenue à notre demande une première réunion d'évaluation.

Lors de cette réunion, la direction reconnaît qu'il y a des problèmes et que la situation doit s'améliorer. Depuis le premier jour, la CGSP Cheminots a attiré l'attention sur les conséquences qu'allait avoir la centralisation du personnel dans le cadre du projet RTTM. Nous avons toujours plaidé en faveur d'une présence maximale de personnel au niveau local pour assurer la communication, pour éviter le goulot d'étranglement en termes de flux de communication et aussi pour utiliser pleinement les connaissances existantes au niveau local.

La communication directe entre collègues qui connaissent leur travail fonctionne bien mieux que n'importe quel système informatique. Lors de la présentation, nous avons pu lire sur un slide qu'il n'y a pas eu « de détérioration significative de la ponctualité depuis le lancement du RTTM. ». Ils auraient très bien pu le formuler d'une autre manière : « Pas d'amélioration significative de la ponctualité depuis le lancement du RTTM ».

Une deuxième réunion d'évaluation est organisée le 8 septembre 2023. A cette occasion, la direction nous montre encore des slides qui ne démontrent pas que le projet RTTM a une plus-value opérationnelle. « Le fonctionnement de l'organisation RTTM est suivi activement : plusieurs points d'amélioration ont été identifiés et sont traités. » affirme la direction. Mais en pratique on ne remarque pas une évolution positive dans le temps de résolution des incidents, ce qui est important pour la ponctualité du trafic ferroviaire. Ci-après, un graphique qui reprend des paramètres à ce propos :

3. Mesurage de la performance opérationnelle RT : évolution du MTTs/MTTN



La CGSP-ACOD a, sur base des remarques du terrain, émis certaines propositions d'amélioration comme par exemple la désignation d'un dirigeant « incident manager » dans les OCC qui dirigerait les différents intervenants des OCC (permanence conduite, accompagnement, RTS,...). La direction n'est pas favorable à cette proposition. A suivre...

AGENTS INFO TRAFIC

Nous intervenons également à plusieurs reprises à la SCPN et au comité stratégique du 31/08/2023 et du 16/10/2023 à propos de la situation des agents info trafic. Nous faisons part des inquiétudes du terrain par rapport au futur de l'information voyageurs. Nos affiliés sont confrontés à un manque de personnel. Les départs ne sont plus remplacés. Des bruits circulent que le service sera centralisé à Bruxelles. La digitalisation peut apporter des améliorations mais l'humain reste essentiel pour assurer un service de qualité aux voyageurs.

Suite à cette intervention, le dirigeant de BPT répond à nos questions au comité stratégique du mois d'octobre. Il confirme que « l'information est un élément essentiel pour les voyageurs et que le personnel info trafic reste donc un élément important mais en tenant compte de l'impact de la digitalisation et des nouveaux systèmes disponibles. Pour le futur, une étude doit être réalisée. La réflexion sur le programme de travail et les différents scénarios de cette étude est prévue pour le printemps prochain. ». Dossier à suivre...

ABSENCE EN GARE



En mai 2023, la direction nous présente un dossier qui impactera très négativement la présence (surtout l'absence) de personnel dans les gares. Ce projet sera soumis à la commission paritaire du 26 février 2024. La CGSP-ACOD a émis un avis très défavorable par rapport à ce projet que la direction a baptisé « Présence en gare ». La CSC-ACV a accepté le dossier.

La CGSP-ACOD a, depuis le début des négociations en mai 2023, été à l'écoute de ses affiliés. Lors des réunions, nous avons défendu leurs demandes.

Ainsi, la CGSP a organisé un groupe de travail le 29 juin 2023 pour informer et écouter les affiliés concernés.

Six conclusions sont sorties de ce groupe de travail :

1. La direction BCS (ex-BMS) refuse de recruter des agents commerciaux statutaires. Ces agents vont, si ce projet devient réalité, effectuer des tâches assumées aujourd'hui par des agents statutaires de B-PT2. Nous revendiquons que le personnel concerné par le projet « Présence en gare » soit statutaire ou puisse le devenir (via un examen).

2. L'élargissement des sièges de travail proposé par la direction est refusé, le personnel considère que les sièges de travail actuels (regroupant plusieurs lieux de travail) sont suffisamment grands.

3. A propos de l'extension des tâches du personnel B-CS : les affiliés BCS présents confirment que ce point peut être discuté.

4. Maintien des équipes B4YOU.

Il s'agit d'équipes mobiles d'ACP qui interviennent notamment pour assister les PMR (mais pas que pour cette tâche). Le groupe de travail demande de maintenir et étendre ces équipes plutôt que de les supprimer.

Le groupe de travail était particulièrement inquiet et révolté à propos de la proposition de la direction de supprimer les ACP. Nous aurons une attention particulière pour les ACP et les agents BCS qui ont des restrictions médicales.

5. Épreuve fermée sous-chef : les ACP sont particulièrement inquiets à propos de leur avenir. Ils demandent que l'inscription pour l'examen soit repoussée jusqu'au moment où il y aura plus de clarté à propos du projet « présence en gare » et de l'avenir des ACP. Ils demandent également que l'examen et la formation (matière ACP déjà connue) soient simplifiés. Nous avons soumis cette demande à la direction B-PT2.

6. Pour terminer, le groupe de travail ne voit pas très bien quelle est la valeur ajoutée de ce projet pour les voyageurs. La gestion des PMR se fera par deux directions (BCS et BPT2), ceci n'améliorera pas la qualité de service. Ce projet ne renforcera pas la présence de personnel dans les gares et n'amènera pas une « Présence en gare » là où il n'y en a pas ou là où on en a supprimé récemment.

La CGSP-ACOD a également sensibilisé les associations d'usagers.

Nous avons mené deux fois 48h de grève (dont 48h seul, sans la CSC) en novembre et décembre 2023.

Nous avons fait évoluer le dossier. B-TO a réduit la taille de ses sièges de travail, les AOP recevront une allocation de faisceaux de 4 € (8 € avec l'index) par prestation. L'indemnité d'éloignement est désormais de 6 € (12 € avec l'index) et sera payée également aux contractuels. Les 63 ACP des 11 plus grosses gares n'iront pas à BCS (ex BMS) et ces activités resteront entre les mains de statutaires...

Mais ces avancés sont largement insuffisantes.

Les principales pierres d'achoppement restent : l'agrandissement des sièges de travail et la flexibilité géographique qui en découle, le transfert obligatoire des Assistants Clientèle Principaux (ACP) vers les faisceaux et la réduction importante du personnel présent en gare.

La CGSP-ACOD s'est donc prononcée contre ce projet et continuera à soutenir ses affiliés tout au long de cette restructuration qui n'a aucune valeur ajoutée opérationnelle. Il s'agit d'une opération d'économies sur le dos du personnel et des voyageurs.

Globalement, il s'agit d'un glissement d'activités de BPT2 vers BCS (ex BMS) et de BPT2 vers BTO, d'une révision des tâches et d'une extension des sièges de travail des sous-chefs de gare et des Assistants Opérations Principaux (AOP) ainsi que d'une réduction drastique des Assistants Clientèle Principaux (ACP). Ils seront uniquement maintenus dans les 11 travel centres.

La direction garantit « une présence dans les gares où et quand le nombre de voyageurs le justifie et là où la demande de vente, d'information, de conseil et d'assistance est élevée ». Début 2024, la direction a annoncé une sévère réduction des heures d'ouverture des guichets dans une grosse partie des gares.

Cette garantie est un leurre sachant qu'environ 190 équivalents temps plein (ETP) vont être retirés des gares. « Client central » prône la direction ; le « client » sera fort seul dans les gares de plus en plus dépourvues de personnel.

En mars 2024, des « postes à profil » (encadrement) sont publiés.

Le 1er avril, les postes du cadre qui sont maintenus seront connus.

En juin, les sous-chefs de gare BPT2 et ACP dont le poste est supprimé seront consultés pour connaître le choix du siège de travail où ils vont être réaffectés.

Les Assistants Opérations Principaux (AOP) seront également consultés, ils pourront exprimer le choix de leur siège de travail et lieu de travail.

En octobre 2024, la nouvelle organisation débutera.

Quelles seront les conséquences concrètes pour le personnel?

► Je suis sous-chef de gare BPT2 :

- Les tâches du personnel B-PT2 :

Ce personnel interviendra en cas d'incidents, essentiellement pour accompagner les voyageurs, coordonner et évaluer sur place l'incident, assurer la sécurité et aider à normaliser la situation.

Ils interviendront également dans le cadre de la sécurité d'exploitation dans des procédures de sécurité (AO/BO, essais de freins, accouplements,...), pour l'aide des PMR, la canalisation, la réservation de places pour des groupes et les tâches urgentes de nettoyage à bord d'un train.



Le personnel du mouvement sera présent dans les grandes gares et se déplacera en voiture de service lorsqu'il faut intervenir dans des gares moins importantes.

- Ton siège de travail va s'agrandir et risque de changer ou sera supprimé.

Certains sièges de travail BPT2 sont supprimés. Il s'agit de St-Ghislain, Ath, Mouscron, La Louvière, Nivelles, Gouvy, Huy, Virton, Marloie, Bertrix, Jemelle, Termonde, La Panne, Blankenberge, Anvers-Nord et Herentals.

Les postes du personnel BPT2 présent dans ces sièges de travail seront supprimés.

Ces agents peuvent participer aux épreuves « Postes à profil » rang 4+ dont la publication se fera entre le 5 et le 18 mars 2024. Ces épreuves se feront entre mi-avril et début mai. L'installation des lauréats se fera le 1er juin. Il s'agit de postes R4+ de Teamleaders (22 postes : 8 Nord, 6 Centre et 8 Sud), de Business Specialist (4 postes - Centre).

Dans les autres sièges de travail BPT2, le cadre de sous-chef de gare (ppl) sera revu, principalement à la baisse sauf au district Centre (Bruxelles) et au district Nord-Ouest. Globalement +/- 25 postes de R5 et R4 seront supprimés. Dans les sièges de travail où des postes sont supprimés, les règles du RGPS 535 (Mutations) seront d'application :

Art 19 : « Lorsqu'un poste est supprimé dans un siège de travail, les agents sont rendus disponibles dans l'ordre suivant :

- 1) les agents ne détenant pas le grade correspondant à l'emploi ;
- 2) les agents détenant le grade correspondant à l'emploi. ».

Art 20 : « Les agents ne détenant pas le grade correspondant à l'emploi sont départagés selon leur ancienneté de service, l'agent comptant la moindre ancienneté étant rendu disponible.

En cas d'ancienneté identique, le plus jeune est rendu disponible. »

Art 21 : « Les agents détenant le grade correspondant à l'emploi sont départagés selon leur date de prise de rang, l'agent comptant la moindre ancienneté de grade étant rendu disponible. En cas de date de prise de rang identique, les agents sont départagés selon l'ancienneté de service, l'agent comptant la moindre ancienneté étant rendu disponible. En cas d'ancienneté de service identique, le plus jeune est rendu disponible ».

Concrètement, lorsqu'un poste est supprimé dans un siège de travail, c'est l'agent avec la moindre ancienneté de grade qui devra être réaffecté ailleurs. Ces agents peuvent aussi postuler pour un poste à profil (voir ci-dessus). Lorsque les cadres seront fixés le 1er avril 2024, ces agents pourront également introduire une mutation vers un poste du cadre qui est vacant. Si des postes vacants sont restés ouverts, il s'agira probablement de postes à Bruxelles.

Puis, dans une deuxième étape, une consultation des agents sera organisée par HR-Rail en collaboration avec la SNCB. D'abord, les agents qui restent titulaire d'un poste seront consultés et ensuite, les agents dont le poste est supprimé. Ces derniers seront réaffectés sur un poste au sein de B-TO « en tenant compte au maximum de leur siège de travail de préférence ». S'il y a trop de demandes pour un poste, la priorité sera donnée à l'agent avec l'ancienneté de service la plus élevée.



Le premier octobre 2024, les agents BPT2 recevront un nouveau grade avec maintien de la qualité (en stage, à l'essai, ...), du signalement et de la date de prise de rang :

GRADE ACTUEL	NOUVEAU GRADE
Sous-chef de gare « voyageurs » / « cargo »	Coordinateur interventions (niveau 3)
Sous-chef de gare principal « voyageurs » / « cargo »	Coordinateur interventions (niveau 2)
Chef de gare adjoint « voyageurs » / « cargo »	Coordinateur interventions (niveau 1)
Premier chef de gare adjoint « voyageurs » / « cargo »	Chef-coordinateur interventions (niveau 2)
Inspecteur du mouvement « voyageurs » / « cargo »	Chef-coordinateur interventions (niveau 1)

10 postes à profil (4 Sud, 4 Nord et 2 Centre) de « Planning Officer » (rang 4) sont créés. Les agents qui occupent pour l'instant les postes de planificateur devront repostuler pour ce poste.

Extension des sièges de travail :

Le principe est que chaque siège de travail comporte différents lieux de travail. La différence entre un siège de travail et un lieu de travail est importante car le siège de travail d'un agent doit être respecté. Pour faire travailler un agent dans un autre siège de travail, il faut qu'il soit muté (sur demande) ou détaché. C'est différent pour les lieux de travail. Un agent peut être amené à assurer des prestations en dehors de son lieu de travail « habituel » pour « des raisons de service ». Dans ce cas, il pourra bénéficier d'une indemnité d'éloignement de 6 € (index 12€) si son trajet journalier est prolongé et que les lieux de travail concernés sont distants d'au moins 5 kilomètres.

Par exemple, un sous-chef de gare est affecté à Charleroi (lieu de travail qui dépend de Namur). Il pourra être amené à travailler à Ottignies et Namur.

La direction nous affirme qu'elle a « l'ambition » que le siège de travail habituel des agents soit respecté pour 80 % des prestations. Cependant, elle a refusé de mettre cet engagement dans la réglementation. Nous ne manquerons pas de contrôler le respect de cet engagement dans la pratique (en cas de dérive, contactez votre délégué ou permanent régional).

Voici les nouveaux sièges de travail BPT2 :

Pour le district Sud-Ouest :

Charleroi deviendra un lieu de travail qui dépendra de Namur.

Tournai et Braine-le-Comte deviendront des lieux de travail rattachés à Mons.

Pour le district Sud-Est :

Verviers devient un lieu de travail de Liège-Guillemins.

Ottignies sera transféré comme lieu de travail vers Namur. Le siège de travail de Namur sera constitué d'Ottignies, Charleroi et Namur.

Libramont deviendra un lieu de travail rattaché à Arlon.

Pour le district Centre :

Les sièges de travail de Bruxelles-Nord et Bruxelles-Midi sont fusionnés. Au district Centre, il n'y aura plus qu'un seul siège de travail BPT2 avec une série de lieux de travail (Bruxelles-Nord, Central, Midi, Hal, etc...).

Pour les districts Nord-Est et Sud-Est :

Transfert comme lieu de travail de Denderleeuw et St Nicolas vers Gand St Pierre, d'Ostende et Courtrai vers Bruges, de Malines vers Anvers-Central et de Hasselt et Mol vers Louvain.

► Je suis Assistant Clientèle Principal

Seulement 63 ACP seront maintenus à long terme chez BPT2 dans les 11 Travel Centres. Selon les infos dont nous disposons, il s'agit de prestations 2x8 dans les gares d'Anvers, Louvain, Bruges, Liège, Charleroi, Mons et Namur. Dans ces gares, le cadre des ACP sera réduit à 4,20 ETP (Equivalent Temps Plein). Le cadre sera de 8,40 ETP à Gand et 25,20 pour les 3 gares de Bruxelles.

Les ACP avec la plus grande ancienneté de grade (à ancienneté égale, les agents sont départagés selon l'ancienneté de service) seront maintenus dans les Travel Centres, les postes d'ACP excédentaires seront supprimés.

En dehors de ce cadre, il y aura encore un « cadre buffer » de 30 ETP. Il s'agit de 30 ACP qui seront répartis sur le réseau pour accompagner la restructuration (probablement 6/7 agents par district). Ce cadre de 30 ETP disparaîtra dans les 5 ans.

Les ACP qui ne dépendent pas des 11 Travel Centres seront supprimés.

Les ACP supprimés pourront, dans un premier temps, demander une mutation vers des postes vacants d'ACP. Compte tenu du peu de postes (63 postes sur 250 postes aujourd'hui), il est peu probable qu'il y aura des postes vacants.

Puis, comme pour les sous-chefs de gare, une consultation sera organisée par HR-Rail en collaboration avec la SNCB. D'abord, les ACP qui sont restés titulaires d'un poste seront consultés et ensuite les agents dont le poste a été supprimé. Ces derniers seront réaffectés au sein de B-TO « en tenant compte au maximum de leur siège et de leur lieu de travail de préférence » comme Assistant Opérations Principal (AOP).

S'il y a trop de demandes pour un poste, la priorité sera donnée à l'agent avec l'ancienneté de service la plus élevée.

Les assistants clientèle principaux qui sont utilisés comme assistants opérations principaux reçoivent d'office au 01/10/2024 le grade d'assistant opérations principal, avec maintien de la qualité (en stage, à l'essai, ...), du signalement et de la date de prise de rang.

► Je travaille à BTO

Les tâches du personnel B-TO (faisceaux) :

Ce personnel sera responsable de tous les faisceaux (B-TO reprend les petits faisceaux de BPT2) et de toutes les activités liées à cela, notamment: suivre et exécuter les opérations liées à tous les premiers départs, vérifier que les compositions sont correctes, organisation des manœuvres, suivre la position du matériel roulant, point contact pour les conducteurs et accompagnateurs de train (arrivée dans le faisceau & communication), assurer certaines tâches liées à de la maintenance légère et exécuter des activités opérationnelles dans les gares sans la présence de B-PT.2,...

► Je suis sous-chef de gare BTO

Le sous-chef de gare pilotera le travail des AOP à partir des grands faisceaux (« faisceaux mère »). Il s'agit pour le district Sud-Ouest de Mons et Châtelet, pour le district Sud-Est de Kinkempois, Ronet et Arlon, pour le district Centre de Schaerbeek et Forest, pour les districts Nord-Est et Nord-Ouest de Gand, Ostende, Courtrai, Anvers et Hasselt.

Selon les infos dont nous disposons, du personnel BTO sera présent à Louvain.

A Jemelle, il y aura un AOP mais pas de sous-chef de gare.

Voici, les postes prévus pour l'encadrement :

4 postes de Team Leader Shunting Yards (rang 4+) (1 par district NO, NE, SE et SO)

7 postes de Supervisor Shunting yards (rang 4+) dans les grands faisceaux où il n'y en a pas encore : Faisceaux de Gand, Courtrai, Anvers, Louvain, Mons, Ronet et Arlon.

26 postes d'Officer Shunting Yards (rang 4) repartis (District CE : 4, District NO : 6, District NE : 5, District SO : 5 et District SE : 6).

Pour l'instant nous ne savons pas pour quel poste et quand des appels à candidatures « Postes à Profil » seront lancés.

Le 1er octobre 2024, les agents BTO recevront un nouveau grade avec maintien de la qualité (en stage, à l'essai, ...), du signalement et de la date de prise de rang :



GRADE ACTUEL	NOUVEAU GRADE
Sous-chef de gare « voyageurs » / « cargo »	Coordinateur opérations (niveau 3)
Sous-chef de gare principal « voyageurs » / « cargo »	Coordinateur opérations (niveau 2)
Chef de gare adjoint « voyageurs » / « cargo »	Coordinateur opérations (niveau 1)
Premier chef de gare adjoint « voyageurs » / « cargo »	Chef-coordinateur opérations (niveau 2)
Inspecteur du mouvement « voyageurs » / « cargo »	Chef-coordinateur opérations (niveau 1)

► Je suis Assistant Opérations Principal (AOP) ou je vais être réaffecté comme AOP

La situation des AOP est assez complexe. Les AOP seront affectés à un siège de travail constitué de plusieurs lieux de travail (sauf à Schaerbeek, Forest et Arlon). Le lieu de travail avec le plus grand faisceau est le « faisceau mère ». Les autres faisceaux sont les « faisceaux fille ».

Les AOP seront, par siège de travail, répartis en différents « groupes » qui reprennent à chaque fois un « faisceau mère » et « un faisceau fille ».

Ils travailleront alternativement dans le « faisceau mère » et le « faisceau fille » de leur groupe.

Exceptionnellement, en fonction des nécessités de service, ils pourront être amenés à travailler dans des « faisceaux fille » qui n'appartiennent pas à leur groupe.

Par exemple :

Mons est constitué de 4 lieux de travail : Mons (faisceau mère), Braine-Le-Comte, Ath et Tournai (faisceaux fille) qui constituent 3 groupes : Mons-Ath, Mons-Braine-Le-Comte et Mons-Tournai.

Un agent affecté au groupe Mons-Ath, travaillera alternativement à Mons et à Ath et en cas de nécessité de service il pourra être amené à faire des prestations à Tournai et Braine-le-Comte.

► Voici, les lieux de travail BTO et les groupes:

District Sud-Ouest :

Mons : Mons-Braine-le-Comte, Mons-Tournai et Mons-Ath.

Châtelet : Châtelet/Charleroi Atelier-La Louvière et Châtelet/Charleroi Atelier-Mariembourg.

District Sud-Est :

Jemelle : Jemelle-Bertrix

Kinkempois : Kinkempois/Liège- Welkenraedt, Kinkempois/Liège-Liers.

A Ronet, il n'y a plus de prestations AOP

Arlon : pas de faisceau « fille »

District-Centre :

Schaerbeek

Forest

Pas de faisceau « fille »

District Nord-Est et Nord-Ouest :

Cinq sièges de travail avec plusieurs groupes :

Ostende : Ostende-Bruges, Ostende-De Panne

Gand : Gand-St-Nicolas, Gand-Termonde, Gand-Grammont, Gand-Alost

Courtrai : Courtrai-Audenarde, Courtrai-Poperinge

Hasselt : Hasselt-Mol, Hasselt-Landen

Anvers : Anvers-Essen, Anvers-Turnhout.

Les AOP recevront une allocation de faisceaux de 4 € (8 € avec l'index) par prestation pour les sièges de travail où il y a au moins 2 lieux de travail et de 2 € (4€ avec l'index) par prestation pour Forest, Schaerbeek et Arlon.

L'AOP peut également bénéficier d'une indemnité d'éloignement de 6 € par prestation (12 € avec l'index) lorsqu'il travaille dans le « faisceau fille » et si son trajet journalier est prolongé. Ainsi, un agent qui habite près de Ath n'aura pas d'indemnité s'il va travailler à Mons (=faisceau mère, donc siège de travail « habituel ») et pas d'indemnité non plus lorsqu'il travaille à Ath (son trajet n'est pas prolongé). Fiscalement, il y a une différence entre une indemnité (=remboursement de frais) et une allocation, l'indemnité n'étant pas taxée.

► Je travaille chez BCS.

Les tâches des agents commerciaux changent :

La vente internationale sera limitée aux 11 travel stores (21 gares et 23 gares frontières (vente limitée) aujourd'hui).

Les agents commerciaux (rebaptisés mobility agent) recevront des nouvelles tâches : aider les PMR sans chaise roulante, information en trafic normal et perturbé, accueil et accompagnement des groupes et accompagnement de voyageurs vers un transport alternatif (bus).

« Les tâches des agents BMS se situeraient dans toute la gare (guichets, gare, quais). »

L'aide aux PMR sera donc exécutée par deux directions différentes :

BPT2 pour l'aide aux PMR avec chaise roulante (dans 132 gares) et, en fonction du personnel disponible, BCS (les agents commerciaux) ou BPT2 interviendront pour aider les PMR sans chaise roulante (dans 159 gares).

L'indemnité d'éloignement est désormais de 6 € (12 € avec l'index) et sera payée également aux contractuels.

Suite à notre pression, BCS ne touchera pas aux sièges de travail sauf au district Centre.

Au district Centre, le siège de travail Bruxelles-Midi international de BCS est supprimé et devient un lieu de travail qui dépend de Bruxelles-Midi.

Les tâches du personnel B-Station :

Ce personnel assurera l'affichage des affiches jaunes (450 gares/6 fois par an) et le nettoyage des quais et gares. Ces activités seront en grande partie sous-traitées.

► Réduction des horaires des guichets :

Parallèlement à cette restructuration, la direction annonce, le vendredi 12 janvier 2024, la réduction des horaires d'ouverture des guichets dans 54 gares (sur 91 où subsistent encore des guichets) à partir du 1er mars 2024. Il s'agit, après la fermeture totale de 44 guichets en 2021, d'une nouvelle réduction du service aux voyageurs.

La réduction des heures d'ouverture des guichets et la restructuration « Présence en gare » auront comme conséquence que, dans certaines gares (Nivelles, Mouscron, La Louvière Sud, Ath, Blankenberge, La Panne, Dendermonde, Geraardsbergen, Herentals, Marloie et Welkenraedt), il n'y aura plus de personnel pendant une grosse partie de la semaine. En cas de perturbation par exemple, il n'y aura plus de personnel sur place pour informer et aider les usagers et pour intervenir pour rétablir la situation.

Lors du Comité stratégique SNCB du 25 janvier 2024, en présence de la CEO de la SNCB, la CGSP-ACOD fait une déclaration à propos de la réduction des heures d'ouverture des guichets en gare : « Le Comité Consultatif pour les Voyageurs Ferroviaires (dans lequel siègent aussi les syndicats) vient de publier une lettre ouverte à propos de la réduction des heures d'ouverture des guichets en gare. Dans notre déclaration, nous reprenons toute une série d'arguments contre cette décision de la SNCB :

- « le Comité Consultatif pour les Voyageurs Ferroviaires s'interroge sérieusement sur la décision de la SNCB, car il craint qu'elle n'ait pour effet d'exclure davantage certaines catégories de voyageurs, notamment les personnes victimes de la fracture numérique, en particulier les aînés, et ceux qui désirent payer en cash, notamment les plus précaires. »
- « la réduction du personnel en gare aura également des conséquences pour l'ensemble des voyageurs, la surveillance par un employé du rail constituant l'un des facteurs influençant le plus positivement le sentiment de sécurité dans les gares et les trains. »
- « Le personnel de gare constitue parfois le seul point de contact pour les voyageurs «perdus» »
- Le CCVF craint également que cette réduction aura un impact pour les voyageurs à mobilité réduite. Et pour conclure le CCVF demande de suspendre la décision de réduire les heures d'ouverture des guichets.

La CGSP-ACOD se retrouve parfaitement dans cette argumentation. »



Nous publions également un tract dans lequel nous déclarons que :

« La CGSP Cheminots n'accepte pas cette décision et s'est mobilisée, notamment lors des actions de grève de novembre et décembre, contre cette initiative qui porte préjudice aux conditions de travail des cheminots mais également atteinte au service public ! »

Nous continuerons à nous opposer à ce démantèlement du service public et à la désertification de nos gares.

SCREENING

Screening de sécurité :

A la SCPN du 4 et 18 octobre 2023, la direction nous présente le dossier du screening de sécurité : Suite à diverses dispositions légales et à une analyse de risque, les agents qui effectuent actuellement une série de métiers « sensibles » devront se soumettre à un screening de sécurité réalisé par « l'Autorité Nationale de Sécurité ».

De quoi s'agit-il ?

Le « screening » est une évaluation des données relatives à une personne afin de vérifier si son accès à une fonction ou à un lieu présente un risque pour la sécurité et les intérêts fondamentaux de l'État, l'ordre public ou l'intégrité physique d'autres personnes.

Le screening est réalisé par les services de la police fédérale.

Qui est concerné ?

C'est l'Autorité Nationale de Sécurité qui a déterminé les fonctions jugées sensibles au sein des Chemins de fer belges. Tous les agents qui exercent ces fonctions et tous les nouveaux recrutés seront soumis au screening.

Il s'agit de ces fonctions :

- ▶ Pour la SNCB (à partir de mars) :
 - Conducteurs de train et conducteurs de manœuvre
 - Agents de sécurité Securail
 - Collaborateurs CR-SOC
- ▶ Pour Infrabel (à partir de juillet) :
 - Les contrôleurs de circulation
 - Techniciens Tracks & switches
 - Techniciens en signalisation – Gestion des actifs
 - Techniciens sous-stations et caténaires
 - Conducteurs de trains Infrabel
 - Techniciens Télécom
 - Techniciens RIOC et RACCOR

Ces agents devront se soumettre au screening tous les 5 ans.

Une procédure d'appel est prévue (l'appel doit être introduit dans les 8 jours, la réponse à l'appel doit arriver dans les 30 jours).

Un agent qui reçoit un avis négatif (après l'appel) sera démis d'office ou licencié et un « Freeze Mobilité illimité » sera appliqué (ce qui implique qu'il ne pourra plus jamais postuler pour un job aux Chemins de fer).

La CGSP-ACOD est d'avis que ces règles vont plus loin que la loi.

Un agent qui reçoit un avis négatif pourrait exécuter une autre fonction pour laquelle le screening n'est pas nécessaire.

De plus, le résultat du screening peut évoluer de positif vers négatif mais également de négatif vers positif. Donc, imposer un freeze mobility illimité est excessif.

La direction répond que le statut prévoit que les agents doivent avoir une « moralité irréprochable » et qu'en conséquence elle ne veut pas maintenir des agents qui ont un screening négatif dans la société.

La CGSP-ACOD a refusé ce dossier mais il a été approuvé sans notre accord à la Commission Paritaire Nationale de janvier 2024.

À la SCPN du mois de février 2024, nous sommes revenus sur ce dossier et nous avons demandé à la direction (HR Rail) de prendre contact avec l'Autorité Nationale de Sécurité afin de connaître concrètement les critères du screening.

Nous avons également demandé quels grades sont concernés par ce screening. Par exemple, pour les fonctions de technicien Infrabel, est-ce que cela concerne uniquement les techniciens ou également toute la filière (sous-chefs de secteur technique, chefs de secteur technique, ...).

Est-ce que les répartiteurs ES seront soumis au screening ?

Suite à cette intervention, HR Rail nous a envoyé la liste des bases de données consultées. HR-Rail nous répond également que la police fédérale ou l'autorité de sécurité refusent de donner plus de détails à propos des critères.

Infrabel analyse les grades concernés, mais le principe est que chaque agent qui exerce une fonction concernée (par exemple conduire un train) sera soumis au screening. Le processus de screening débutera en mars pour la SNCB. Dans un premier temps, 100 agents par mois seront soumis au screening, à commencer par des agents en formation. Infrabel commencera au mois de juillet.

Les agents devront donner leur consentement, mais un refus équivaut à un screening négatif.

Pour les agents de sécurité, il est confirmé par la direction, qu'il s'agit d'un nouveau screening indépendamment du screening par le SPF-Intérieur auquel les agents Securail sont déjà soumis aujourd'hui.

Nous avons rédigé un tract spécifique à ce propos (à consulter sur notre site www.cheminots.be). Sur la page de HR-Rail vous trouverez plus de détails à propos des étapes du screening et la procédure d'appel.

Voici, le lien : <https://hr-rail.be/fr/parcours-de-carriere/evolution/verification-de-securite-screening>

QUELQUES DOSSIERS IMPORTANTS TRAITÉS À LA SCPN (SOUS-COMMISSION PARITAIRE NATIONALE) :

Impossible de reprendre tous les dossiers discutés à SCPN. Ici, je reprends donc quelques dossiers importants. Nos résumés des SCPN sont publiés sur notre site www.cheminots.be

1. POSTES À PROFIL

Lors de la sous-commission paritaire de septembre 2020, la direction est venue avec une proposition d'adaptation de l'avis 13 HHR de 2019 à propos des postes à profil.

« Les postes à profil » ont été créés pour combler des postes qui nécessitent une expertise « spécifique ». La direction fixe pour ces postes dans une « jobnews » le profil avec l'ensemble des conditions (formations, expériences pertinentes, compétences, ...) auxquelles le candidat doit satisfaire. Depuis un petit temps, nous constatons que l'utilisation des postes à profil se généralise un peu partout. C'est pourquoi, nous avons reçu le mandat, plutôt que de refuser l'avis en bloc, d'ouvrir une négociation au sein de la sous-commission paritaire pour baliser l'utilisation de ces postes à profil.

Voici les plus importantes adaptations que nous avons obtenues suite aux négociations :

- Initialement, la direction avait proposé d'étendre les postes à profil aux rangs 3 à 9. Nous nous y sommes opposés. Suite à cette opposition, la direction a adapté le document. Les postes à profil sont désormais limités aux rangs 3 à 5 et, pour des profils très spécifiques, aux rangs 6 et 7, par exemple B-ST Opérateur technique bâtiments avec des compétences spécifiques (menuisier, carreleur, maçon, ...).
- Les postes à profil seront aussi utilisés pour reclasser des inaptes et des agents dont le poste est supprimé. Il s'agit ici d'un moyen en plus pour trouver des solutions pour ces agents.
- L'idée de limiter certains postes à profil uniquement aux externes est abandonnée. Un poste à profil sera toujours accessible aux candidats internes.
- Nous avons également réclamé que des témoins syndicaux puissent assister aux examens. Il a été confirmé à plusieurs reprises par la direction que c'est bien le cas (le fascicule 548 l'impose de toute façon). Nous avons également insisté sur la présence d'un représentant de HR-Rail dans les jurys.



- Dans la proposition initiale de septembre 2020, la direction voulait supprimer le classement des lauréats et le procès-verbal. Nous avons argumenté que ce n'était pas correct par souci de transparence et d'équité. Le texte a été adapté : un classement sera établi si plusieurs postes sont à attribuer et lorsque le poste à profil sera ouvert uniquement en interne... Dans le cas où un classement est établi : le comité de sélection exprime son évaluation par une cotation sur 20 points. Le candidat doit obtenir au moins 12/20 à l'entretien pour être déclaré lauréat.

- Lorsqu'un agent participe à un poste d'un rang inférieur et y est installé, il est rémunéré dans les échelles de traitement qui y sont liées. Cette règle existait déjà dans l'avis 13 HHR de 2019. Dans la proposition de nouvel avis, suite à l'intervention syndicale, trois exceptions à cette règle sont reprises :

1. Lors d'une réorganisation, les membres du personnel peuvent conserver leur grade et leur date de prise de rang en cas de participation à un poste à profil de rang inférieur.
2. Les membres du personnel qui sont rendus disponibles suite à la suppression de leur emploi peuvent bénéficier des dispositions spécifiques concernant la situation administrative et pécuniaire des agents rendus disponibles définies au RGPS Fascicule 535, partie III - Chapitre IV.
3. Les membres du personnel totalement et définitivement inaptes à leurs fonctions normales peuvent bénéficier des dispositions spécifiques concernant la rémunération de l'agent reclassé définies au RGPS Fascicule 575, Partie II - Chapitre III.

- La mobilité géographique. L'avis 13 HHR de 2019 et la proposition d'avis initiale de septembre 2020 ne prévoient rien en matière de mutations d'un poste à profil vers un autre poste à profil du même type (par exemple Teamleader BPT à Bruxelles vers Teamleader BPT à Liège). Ainsi, l'avis 13 HHR de 2019 impose aux agents, qui veulent changer de siège de travail, de passer un nouvel examen « poste à profil » et de refaire un essai d'au moins 12 mois. Suite à nos interventions à ce propos, la direction propose de donner priorité aux agents qui veulent changer de siège de travail et qui occupent déjà le même type de poste à profil dans un autre siège de travail. Ces agents pourront prioritairement, avant les autres candidats, participer à une première phase de sélection. Si, à l'issue de cette première phase de sélection, les besoins sont comblés, la procédure de sélection s'arrête. Dans le cas contraire, une seconde phase sera organisée (ouverte aux autres candidats).

- Une évaluation de ce nouvel avis est prévue chaque année.

Cet avis est approuvé à la CPN du 15 février 2021.

Une évaluation a lieu à la SCPN du 1er juin 2022. Il en ressort qu'en 2021, 1025 épreuves postes à profil ont été organisées. La majorité concernait des postes de rang 3 (381) et rang 4+ (324). Au total, il y a eu 986 lauréats dont 783 concernaient une promotion de grade. En 2023, il y a eu 664 épreuves postes à profil dont près de 400 concernaient des promotions de grade.

2. MISE EN CONFORMITÉ DU RÈGLEMENT DES PRESTATIONS ET REPOS (RGPS 541) AVEC LA LOI SUR LE TRAVAIL

► Prestations et repos ? RGPS 541 ? De quoi s'agit-il ?

Le RGPS 541 reprend les règles qui doivent être respectées en matière de temps de travail, d'attribution des jours de repos et congés compensatoires, les intervalles entre 2 prestations, les prestations maximales et minimales, le nombre maximum de prestations consécutives, ...
Bref, ce règlement régit l'équilibre entre votre vie privée et le travail.

En avril et juin 2021, le « SPF emploi, travail et concertation sociale » (l'inspection sociale) a fait un contrôle à la SNCB. Lors de ce contrôle, le SPF a découvert que les règles en matière d'heures supplémentaires et de prestations, prévues dans la loi sur le travail de 1971, n'étaient pas respectées : des prestations de plus de 11h étaient effectuées, des agents cumulaient un quota de congés compensatoires depuis plusieurs années (en tout, des dizaines de milliers de jours à récupérer), les syndicats et cheminots n'étaient pas informés des heures supplémentaires prestées,...

► Pourquoi adapter le règlement ?

Suite à cette inspection, il est aussi apparu que notre réglementation à propos des prestations et repos (RGPS 541) n'est pas en adéquation avec la loi sur le travail (du 16 mars 1971) :

Notre réglementation ne parle que de deux catégories d'heures supplémentaires :

- surcroît extraordinaire de travail
- « force majeure » définie de façon très large

alors que la loi prévoit quatre catégories :

- surcroît extraordinaire de travail
- travaux exécutés dans l'entreprise pour remédier à un accident imminent ou survenu et travaux urgents à des machines ou à du matériel dans l'entreprise
- travaux exécutés pour le compte de tiers pour remédier à un accident imminent ou survenu et travaux urgents à des machines ou à du matériel pour le compte de tiers
- travaux exigés par une nécessité imprévue

Pour chaque cas, des règles spécifiques à propos de la récupération/le paiement des heures supplémentaires, la nécessité d'un accord syndical, etc... sont prévues dans la loi.

Par exemple, dans notre RGPS 541 actuel, dans tous les cas de « force majeure » et de « nécessité imprévue » les 11h/jour et 50h/semaine peuvent être dépassées. Ceci est contraire à la loi. Pour les cas de « nécessité imprévue » c'est interdit.

Les syndicats et les travailleurs doivent être informés à propos des heures supplémentaires effectuées et sur la raison. La loi prévoit également que, dans certains cas, le syndicat doit être consulté notamment en cas de surcroît extraordinaire du travail et dans la mesure du possible dans les cas de nécessité imprévue.

Lorsqu'un agent faisait des heures supplémentaires le jour d'un CX/RX, souvent le CX/RX était ajouté au quota de CX/RX. Ainsi, il était impossible de distinguer le jour « heures supplémentaires » dans ce quota des CX/RX. C'est ainsi que des agents ont accumulé d'importants retards en CX/RX qu'ils récupéraient à la fin de leur carrière. Tout ça est contraire à la loi sur le travail qui impose que la récupération des heures supplémentaires se fasse sur une période limitée.

Dans le passé, des heures supplémentaires étaient parfois aussi planifiées à l'avance en raison du manque de personnel. Ceci est également contraire à la loi.

Pour la planification des horaires, certains jours d'absence (congé, CV, JC, maladies,...) doivent être comptés comme temps de travail. Pendant les périodes d'été par exemple, les agents étaient souvent confrontés à des situations où ils devaient travailler de façon presque continue en dehors des jours de congés. Ceci n'est pas correct.

Bref, toute une série de modifications devaient être apportées au RGPS 541.

Pendant plus d'une année et demie (plus de 20 réunions), nous avons discuté de ces adaptations. En front commun, nous avons refusé toutes les propositions qui pouvaient augmenter la productivité ou la flexibilité. Nous nous sommes strictement limités aux adaptations demandées par le SPF et imposées par la loi.

► Quelles adaptations ont été faites ?

- Les 4 catégories d'heures supplémentaires avec leurs règles prévues dans la loi sur le travail sont intégrées dans le RGPS 541 (art. 49-52).
- Le RGPS 541 prévoit la consultation des commissions paritaires régionales (CPR) en cas de surcroît extraordinaire de travail et de nécessité imprévue (art. 49 et 52).
- Les CPR doivent être informées (art. 65). Les agents doivent être informés via la fiche de rémunération.
- Lorsque c'est prévu par la loi, les heures supplémentaires sont récupérées en CHS (pas CX/RX supplémentaire) (art. 53). Ces CHS doivent être récupérés dans l'année (période fixe) ou les 2 trimestres qui suivent dans certains cas limités (art. 53 et 54).
- Le manque de personnel n'est pas une raison légale pour faire des heures supplémentaires. (art. 48). C'est explicitement interdit dans le nouveau RGPS 541.
- Les heures supplémentaires ne peuvent pas être planifiées sauf pour le surcroît extraordinaire de travail (avec accord de la commission paritaire régionale).

- Pour la planification, certaines absences (JC, congés,) doivent être prises en compte comme temps



de travail. Les 13 CV (congés compensatoires variables, accordés lors du passage de la semaine de 40h à 38h) sont valorisés comme temps de travail pour la planification (appendice point A). Par exemple, un agent en équipes successives peut faire au maximum 160h/4 semaines. De ces 160h, il faut déduire 8h pour le CV et 8h/jour pour toutes les absences comme les congés, JC, ... S'il demande 5 jours de congé, il faut déduire 40h + 8h pour le CV de la période de 160h pour connaître le nombre d'heures qui peuvent être planifiées par 4 semaines.

- En fonction des dispositions prévues par le SPF :

https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos/duree-du-travail-et-diminution#toc_heading_5

Le paiement du sursalaire devra se faire sur base de 40h/semaine (et non 38h/semaine). Ainsi, un sursalaire sera payé lorsque ces limites seront dépassées :

Simple équipe:

Limite journalière: 9h

Limite par période de 4 semaines: $4 \times 40h = 160h$

Limite hebdomadaire: 40h

4CH + 1CV/4 semaines.

Équipes successives:

Limite journalière: 9h

Limite par période de 4 semaines: 160h

Limite hebdomadaire: 50h

4CH + 1CV/4 semaines.

Personnel cycle Track:

Limite journalière: 9h

Limite par période de 4 semaines: 160h

Limite hebdomadaire: 40h

4CH + 1CV/4 semaines.

Personnel de train:

Limite journalière: 9h

Limite hebdomadaire: 50h

Limite par période trimestrielle: $13 \times 40h = 520h$

14 CX/trimestre – 4 CX/mois

► Je suis personnel de train, qu'est-ce qui change ?

De nombreuses discussions avec la direction ont porté sur le régime de travail du personnel de train. Ainsi, la direction a voulu annualiser le temps de travail et supprimer la mise à zéro trimestrielle des heures déficitaires (article 92 du RGPS actuel). Dans la pratique, ceci aurait pu conduire à une augmentation du temps de travail réel du personnel de train. En front commun, nous avons refusé cela.

Par ailleurs, nous avons insisté sur 4 points :

- Respect des prestations de maximum 9h :

L'article 70 est maintenu et l'interdiction de dépasser les 50h/semaine y est intégrée.

Les seuls cas qui permettent de dépasser les 9h par jour et 50h par semaine sont : l'obstruction des voies principales de la ligne parcourue ou pour attendre le dernier train de voyageurs de la journée, les trains internationaux de voyageurs cédés en retard par les réseaux voisins, dans un délai maximum de 30 minutes. C'est l'article 71bis du RGPS actuel qui ne change pas.

- Respect des heures de début et de fin des prestations en série :

Ceci est repris dans l'article 71bis qui n'a pas changé. Des adaptations des heures de début et de fin des prestations sont uniquement possibles dans les cas d'obstruction des voies principales ou pour attendre le dernier train de voyageurs. Rien ne change à ce propos.

- **Abandonner son train dans une gare intermédiaire :**

L'ancien RGPS 541 (article 93) stipulait : « En aucun cas, lorsque les heures maxima de travail sont dépassées, les agents des trains ne peuvent abandonner dans une gare intermédiaire, le service qu'ils sont chargés d'assurer. ». Donc, même en cas de dépassement des 9h, il faut finir son service.

Le nouveau RGPS 541 prévoit : « En aucun cas, lorsque les heures maxima de travail sont dépassées, les agents des trains ne peuvent abandonner dans une gare intermédiaire, le service qu'ils sont chargés d'assurer tant que les 9 heures ne sont pas atteintes (voir également à ce sujet les paragraphes 71bis et 83). Si la prestation devait dépasser les 9 heures, les agents de trains doivent amener le train jusqu'à la première gare reprise à l'annexe 6 ou une gare qui dispose des réserves nécessaires. »

Il s'agit d'une garantie supplémentaire que les 9h ne seront pas dépassées.

- **Adaptations de la succession des services dans la série :**

Le RGPS 541 actuel permet déjà des adaptations dans la succession des services et des CX/RX. L'article 71 du RGPS actuel prévoit que des dérogations sont admises en cas de force majeure ou en raison d'exigences impérieuses du trafic.

Dans le nouveau texte, la « force majeure » est remplacée par les règles reprises dans le chapitre sur les heures supplémentaires, qui impose l'accord de la commission paritaire régionale dans certains cas (surcroît extraordinaire de travail et nécessité imprévue si possible) et une information aux CPR et aux agents.

La force majeure n'est d'ailleurs pas définie sauf dans l'article 50 du RGPS 541 actuel. Cet article reprend une définition large de la « force majeure » englobant des accidents, incidents mais également des cas qui relèvent de la nécessité imprévue.

► **Conclusion**

Il s'agit d'une matière très technique. Plus de 20 réunions de concertation ont eu lieu. Il est donc extrêmement difficile de résumer toutes ces discussions. La CGSP-ACOD a organisé différentes initiatives pour expliquer et consulter ses militants et délégués à propos de ce dossier, ô combien complexe.

En fonction de cette consultation, une grosse majorité en faveur du nouveau RGPS 541 s'est dégagée. Dans sa globalité, le nouveau RGPS 541 rendra le recours aux heures supplémentaires plus contraignant pour la direction. Les heures supplémentaires devront être récupérées sur une période courte et pas à la fin de la carrière. Evidemment, il s'agit d'un règlement, dont l'application devra être surveillée de près par les syndicats. La CGSP/ACOD et ses délégués et permanents joueront pleinement ce rôle.

3. REWARD PLAN POUR CONTRACTUELS DE CLASSE 7

Lors de la sous-commission paritaire nationale du 5 avril 2023, la Direction est revenue sur le dossier « Reward Plan ». Pour rappel, ce dossier qui concerne les cadres contractuels « classe 7 » (assimilé au rang 3 - 2ième échelon) avait déjà été refusé en mars 2022.

Voici, en résumé ce que la direction propose :

► Une suppression de l'évolution barémique en fonction de l'ancienneté : Au lieu de cela une « bande de rémunération » avec un minimum et un maximum est fixée. Le salaire d'un agent « classe 7 » n'évoluera plus en fonction de son ancienneté (évolution barémique) mais évoluera entre ce maximum et ce minimum en fonction de sa « performance » et du budget disponible (!). Donc, terminé l'évolution automatique du salaire en fonction de l'ancienneté.

► La direction propose différents avantages dont un bonus collectif, un bonus individuel, des chèques repas majorés et une prime de fin d'année. Nous refusons ce dossier car nous sommes d'avis que de telles adaptations fondamentales qui touchent les salaires du personnel doivent être négociées dans le cadre d'une convention collective. Cette question ne peut pas se régler par un simple document soumis « pour avis » aux syndicats. La loi nous autorise à négocier des conventions collectives pour le personnel contractuel. Le Reward Plan repose sur l'individualisation des droits, en dépit des règles du dialogue social et des conventions collectives à négocier avec les OR (Organisations Reconnues).

Nous craignons que la suppression de l'évolution barémique proposée ici, sera un premier pas pour aller plus loin et l'étendre à d'autres catégories du personnel.



De plus, le Reward Plan représente un système de rémunération basé sur des principes de l'ingénierie fiscale dommageables pour les finances publiques et la Sécurité Sociale. C'est un paradoxe pour une entreprise publique entièrement soumise aux subventions de l'Etat !

En front commun, nous refusons donc ce dossier.

4. STATUTARISATION DES CONTRACTUELS

Nous interpellons la direction à la SCPN à plusieurs reprises à propos de la statutarisation des contractuels. Début 2022, la direction s'engage à statutariser automatiquement les agents qui ont passé un examen statutaire mais qui n'étaient pas dans les conditions pour devenir statutaire (s'ils remplissent entretemps ces conditions). Il s'agit notamment d'agents qui n'avaient pas la nationalité européenne et qui entretemps l'ont obtenue.

Suite à notre insistance, la direction nous fournit la procédure suivie pour la statutarisation de ces agents :

- La statutarisation se fera 2 fois par an avec date d'installation au 1/1 et au 1/7.
- L'agent doit avoir passé une épreuve statutaire après 2017 et avoir terminé sa formation « de base ».
- Il ne devra plus faire un stage s'il a réussi tous les modules de formation repris dans le plan de formation.
- L'agent est contacté et devra donner son accord.

Au 1er février 2023, 27 agents sont ainsi devenus statutaires (13 Infrabel, 14 SNCB).

5. MY BIKE : LEASING DE VÉLO

Début juin 2022, la direction lance le projet « My Bike », qui permet aux cheminots de louer un vélo (leasing). Nous sommes à 100 % pour un tel projet qui permet aux cheminots d'acquérir un vélo et qui stimule l'utilisation du vélo. Ainsi, dans le passé nous avons obtenu l'introduction de l'indemnité vélo. Mais, depuis le début nous refusons l'utilisation des jours de crédit (JC) pour financer le leasing de vélo. Les JC fixent la durée du travail à 36 h. Les cheminots doivent pouvoir profiter de ces jours. S'il y a des difficultés pour octroyer ces jours c'est parce qu'il manque du personnel.

En front commun, nous avons proposé de limiter le financement de ce leasing aux éléments de rémunération et nous avons refusé l'utilisation des JC. La direction a examiné cette proposition et s'est dit d'accord de limiter le financement du leasing de vélos au pécule de vacances et à l'allocation de bilinguisme.

Dans ces conditions, nous avons approuvé ce dossier.

6. OCTROI DE L'INDEMNITÉ VÉLO

C'est avec satisfaction que la CGSP-Cheminots a donné son accord aujourd'hui lors de la réunion de la sous-commission paritaire, à l'octroi d'une indemnité

0,24 € /km aux cheminots qui effectuent une partie ou la totalité des trajets domicile-travail en vélo.

Pour rappel, à plusieurs reprises nous sommes intervenus auprès de la direction (à la sous-commission paritaire et lors des discussions sur le protocole d'accord social) afin de réclamer une telle indemnité. Aujourd'hui, cette demande a été entendue !

Cette indemnité sera payée à partir du 1^{er} juin.

Concrètement, les cheminots qui veulent bénéficier de cette indemnité devront télécharger l'application « **Bike to work** ». Chaque fois qu'ils feront un trajet à vélo, ils devront indiquer dans l'application le début et la fin de leur trajet. En fonction des kilomètres parcourus, l'indemnité sera payée automatiquement (avec le salaire du mois A+2).

Pour les agents qui ne disposent pas d'un smartphone, une procédure sera également élaborée. Toutes les infos pratiques à ce propos seront disponibles dans les jours qui viennent sur Intranet.

Pour bénéficier de cette indemnité, la distance parcourue devra être supérieure à 1 km. La distance maximale est de 10 km par trajet simple (20 km aller-retour). **En septembre 2022, une évaluation sera faite et la distance maximale pourra à ce moment-là être revue à la hausse.**

Bruxelles, le 25 mars 2024

2018 - 2024 : INTERVENTIONS DE LA CGSP/ACOD AU COMITÉ D'ENTREPRISE PPT

Du 27 au 29 mai 2024, se tiendront les élections sociales. Le personnel d'Infrabel pourra élire ses cinq représentants au comité d'entreprise PPT. Le bien-être, la prévention et la protection au travail sont les compétences essentielles de ce comité.

Trois représentants de la CGSP/ACOD siègent actuellement dans ce comité. Les résumés mensuels de leurs interventions peuvent être consultés sur notre site www.cheminots.be.

Vos représentants CGSP (des agents de différents corps de métier) ont été très actifs depuis leur élection en 2018. Voici, quelques points importants sur lesquels la **CGSP/ACOD** est intervenue pour améliorer votre bien-être:

• Accidents des sous-traitants :



Nous sommes confrontés à des accidents graves voire mortels de sous-traitants. Cela nous interpelle fortement. Ce sujet a été un fer de lance de la CGSP/ACOD depuis ces dernières années. Nous avons demandé qu'INFRABEL prenne ses responsabilités à ce propos.

Suite à nos constantes interventions, Infrabel a élaboré un plan d'actions qui prévoit notamment une mise en place d'accréditations, tests, ... par un organisme externe (voir charte sous-traitance ci-dessous). Ces nombreux accidents démontrent que le CGSP/ACOD a raison de préconiser l'internalisation des travaux.

• **L'exposition des agents aux substances nocives pour la santé**, telles que le chrome hexavalent, le quartz, la peinture au plomb, ainsi que le plan de gestion de l'amiante (chambres à flammes, inventaire des bâtiments, gestion des wagons contenant de l'amiante,...) sont des problématiques que la CGSP/ACOD a mis à l'ordre du jour du CEPPT et a suivi de très près. Nous avons demandé une surveillance des agents concernés (incluant les pensionnés), ainsi que des mesures concrètes pour éliminer les risques.

La CGSP/ACOD est fière que, suite à la condamnation de la SNCB après une exposition du personnel d'un atelier au chrome 6, il y a eu une attention renforcée aux risques de cette substance. Ainsi, nous avons abordé au CEPPT-Infrabel le décapage des poteaux caténaire dont la peinture contient du chrome 6.



Nos représentants CGSP-ACOD dans le CEPPT Infrabel :



VERSTRAETEN
Pascal
Charleroi



CRAEN
Yves
Malines



WINKELMANS
Jerry
Bruges



SECRETIN
Pascal
Liège



CAUCHIE
Manuel
Ath

• Plan Annuel d'Action

Il s'agit d'une obligation légale afin d'améliorer le bien-être au travail des agents.

Il est établi en concertation au Comité d'Entreprise chaque année.

La CGSP/ACOD a, à chaque fois, exigé que des points y soient ajoutés.

Quelques exemples de ces points : analyse de risque psycho-sociale dans les cabines de signalisation, suivi des accidents avec Lorries, plan de suivi de la sous-traitance, enquête sur la charge psychosociale "Hey ça va", ...

• Covid 19

Durant la période COVID, la délégation CGSP/ACOD est intervenue à de nombreuses reprises pour obtenir des moyens de protection collectifs (plexi, nettoyage, ...) ainsi que des moyens de protection individuels (masques, gels hydroalcooliques, autotests, paiement des frais de déplacement, nettoyage de locaux,...).



Nous sommes intervenus également, dans les situations les plus difficiles, en contactant le SPF, là où une solution ne pouvait malheureusement pas être trouvée en interne.

• Télétravail

Nous avons toujours insisté sur le fait que le télétravail se doit d'être uniforme pour tous les agents dans le pays et que le règlement se doit d'être non-discriminatoire selon les régions. Il est dommage de constater qu'à travail égal, certains agents obtiennent moins de jours de télétravail que d'autres.

• RGPD



La protection de la vie privée est un aspect important sur lequel nous sommes intervenus à différentes reprises, que ce soit dans les dossiers "Caméras", dans les grills et dans les bâtiments ainsi que pour le projet Cripton dans les cabines de signalisation. Concernant Cripton, nous avons insisté sur le fait que ce programme ne devait en aucun cas être utilisé pour supprimer des postes de travail dans les cabines. Au final, la procédure de prélèvement des données a été bien encadrée, avec, au préalable, l'anonymisation de celles-ci.

• La CGSP/ACOD a toujours été à l'écoute des problématiques de terrain, et est donc aussi intervenue à maintes reprises sur les sujets suivants :

- ▶ Utilisation de personnel insuffisamment formé dans les cabines de signalisation pendant les jours de grève.
- ▶ Plan chaleur
- ▶ Suivi des dépassements des signaux
- ▶ Charge de travail des répartiteurs ES
- ▶ Rôle de Sécurité : Agent Responsable de l'Exécution des Travaux (ARET).
Nouveaux profils : ARET Basic, Intermediare et Expert
- ▶ Otoplastiques (protections auditives sur mesure)
- ▶ Radios numériques



CGSP CHEMINOTS : Place Fontainas 9 - 11 - 1000 Bruxelles - Tél. +32 2 508 59 43 / +32 2 508 58 19
E-mail: cheminots@cgsps.be - Notre site : <https://cheminots.be/> - <https://www.facebook.com/paroledecheminots>



Thierry Moers,

Secrétaire national.

Commission paritaire nationale, Commission nationale PPT, Sous-commission paritaire nationale, Conseil national de la formation, Comité de gestion de la caisse des soins de santé, Comité de la masse d'habillement, Comités d'entreprise stratégique HR-RAIL et SNCB, Groupe de travail anti-agressions, Comité 6SE, Comité suivi de Lineas et Encadrement du personnel statutaire Eurostar.

Lors de chaque congrès, il est judicieux de faire le bilan de nos interventions dans les différents dossiers de nos secrétariats respectifs.

Avec mes collègues, nous sommes intervenus dans toutes les instances, nous avons également organisé plusieurs groupes de travail au sein des différentes filières et nous avons ensuite porté nos différentes revendications auprès des directions concernées.

Suite aux dernières élections sociales, nous avons décidé en 2018 de structurer chacun des comités d'entreprise PPT nationaux. Comme évoqué lors de notre dernier congrès, cette initiative avait été mise en place pour accompagner les élus dans le suivi des dossiers et faciliter le suivi des points à mettre à l'ordre du jour pour la CGSP.

Une communication a également été faite en synergie avec les élus et envoyée par le responsable national coordinateur. ([Voir sur notre site https://www.cheminots.be](https://www.cheminots.be))

On peut remercier nos élus pour leur travail de qualité sur les six ans écoulés

Un compte-rendu de leurs différentes interventions est en annexe et sera évoqué par l'un d'entre eux au congrès.

On tenait également à remercier nos différents élus qui nous ont quitté lors de la période du mandat soit pour une mise à la retraite, pour une promotion ou pour une décision personnelle.

A la veille des élections sociales, nous nous devons de remercier nos délégués et de les mettre en avant pour leurs qualités, leur investissement, leur dynamisme, leur disponibilité.

Pour être structurés et efficaces dans la transmission des dossiers, nous devons procéder de la même manière au niveau des différents comités pour les quatre prochaines années, la tâche ne sera pas simple avec l'extension des zones d'action des comités. La coordination entre nos élus et les secrétaires régionaux et nationaux devra être de mise.

Voici un aperçu des différents dossiers, interventions auprès des directions et instances, groupes de travail, demande de conciliation et interventions politiques en lien avec mon secrétariat pour la période 2020-2024.

Je tiens à souligner que, même si nous sommes organisés en secrétariats respectifs, nous travaillons ensemble pour nos différentes interventions dans les instances.

2020

INTERVENTION EN SCPN LE 4 MARS 2020

SERVICE D'ENCADREMENT BUDDY POUR LES ACCOMPAGNATEURS DE TRAIN

Suite à la concertation sociale à propos de la filière accompagnement, la direction présente un avis à propos du service d'encadrement buddy, qui doit apporter un soutien en cas d'incident critique. Un service buddy est garanti dans chaque district 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. De 6 h à 23 h, un membre du service d'encadrement buddy en service sera disponible et de 23 h à 6 h, un membre du service d'encadrement buddy sur base volontaire est prévu.



Pour être affecté au service d'encadrement buddy entre 23 h et 6 h, il faut détenir le certificat d'intervention secouriste psychosocial, faire partie de la direction B-PT.1 ou d'une autre direction (à condition de posséder les compétences pour pouvoir intervenir) et être inscrit sur la liste établie par le responsable du district B-PT.1. Une allocation « buddy » d'un montant journalier de 14,00 € (à 100%) par service effectif de garde est octroyée au membre du personnel rappelable. En cas d'intervention sur place, une allocation de secours est prévue. Le temps de l'intervention réelle (temps de trajet inclus) est comptabilisé comme temps de travail et est récupéré comme heures supplémentaires.

PRIME D'INTÉRESSEMENT AU BILINGUISME POUR LE PERSONNEL D'ACCOMPAGNEMENT

Suite aux interventions répétées de la CGSP, la direction accordera la prime d'intéressement au bilinguisme aux membres du personnel d'accompagnement qui sont déjà en possession du certificat linguistique SELOR au moment de leur recrutement. Jusqu'à présent, ce personnel ne pouvait bénéficier de cette prime que s'il réussissait l'examen SELOR après son recrutement aux chemins de fer. Cette prime d'intéressement au bilinguisme est payée à la fin de la période de stage. Il y a 2 montants : 600,00 EUR (connaissance élémentaire) et 1.200,00 EUR (connaissance suffisante). Nous demandons que cette mesure soit étendue à tous les métiers en pénurie afin de stimuler le recrutement de personnel bilingue.

INTERVENTION LE 9 MARS 2020 AU CNPPT ET AU COMITÉ DE PILOTAGE

CORONAVIRUS : SERVICE DES TRAINS D'INTERET NATIONAL A PARTIR DU LUNDI 23 MARS

Face à la crise sanitaire sans précédent, les cheminots ont mis un point d'honneur, malgré tout et dans des conditions de travail précaires, à se consacrer à la réalisation des missions de service public auxquelles ils sont attachés. Dans ce contexte, d'une part dans le souci prioritaire et sans réserve de préserver la santé des travailleurs et des voyageurs, et, d'autre part, face à l'augmentation du taux d'absentéisme du personnel et à la baisse de fréquentation du nombre de voyageurs, nous avons alerté le management des entreprises et les responsables politiques afin d'adapter le plan de transport. **La CGSP Cheminots a été entendue puisqu'un plan de transport alternatif est mis en place et que l'organisation du travail est corrigée de telle sorte à réduire la présence du personnel sur le terrain et à mieux assurer la protection de ceux qui doivent travailler.**

Organisation du travail du personnel roulant

En raison de la mise en place du « service d'intérêt national », les prestations de séries vont être modifiées. Tout le monde va se retrouver, en quelque sorte, hors-séries.

Personnel d'accompagnement :

- Si l'absentéisme reste stable, les libertés de séries CCP et RX seront maintenues.
- Les prestations seront adaptées en respectant les tendances matin et tard.
- Les prestations seront réparties en fonction du personnel disponible.

Personnel de conduite :

- Les prestations seront réparties en fonction des connaissances des réseaux étrangers, des lignes et des engins.
- Des services réserves et plantons seront planifiés afin de rapatrier le matériel dans les ateliers et, également, afin d'assurer le gardiennage des engins.
- Les tendances matin et tard seront respectées.

Pour l'ensemble du personnel roulant :

- Une communication sera effectuée, afin de connaître les préférences des agents, pour une meilleure élaboration des tableaux de services. - Etant donné l'adaptation du plan de transport, le nombre de services va diminuer.

Le personnel sera, de ce fait, en réserve à domicile avec 100% des primes de productivité.

La direction affirme cependant vouloir, tout d'abord, apurer les CCP et RX en retard, ainsi que les CN de 2019. En fonction de l'évolution du nombre de malades, d'autres adaptations pourraient encore avoir lieu et donc contraindre la société à diminuer l'offre des trains.

La CGSP insiste sur le fait qu'il est essentiel de privilégier sa santé ainsi que celle de ses proches.

En ces moments difficiles, la CGSP souhaite apporter tout son soutien à l'ensemble des cheminots.

INTERVENTION LE 24 MARS 2020

CORONAVIRUS : MOYENS DE PROTECTION INDIVIDUELLE SUPPLÉMENTAIRES

La SNCB a prévu de renforcer les moyens de protection individuelle :

Le personnel de conduite recevra, par prestation, un kit comprenant :

- 2 paires de gants en latex.

Utilisation recommandée : se laver les mains => gants => retirer les gants avant les repas

=> nouvelle paire de gants => jeter les gants à la fin du quart de travail => se laver les mains

- Un spray de nettoyage + lingette pour un nettoyage supplémentaire, en plus du nettoyage quotidien
- Un spray alcoolisé pour les mains qui permet de désinfecter les mains si aucune installation sanitaire n'est accessible. L'eau et le savon sont toujours la meilleure solution.

Personnel d'accompagnement reçoit par prestation :

- 2 paires de gants en latex par prestation
- gel hydroalcoolique à disposition

INTERVENTION EN SCPN LE 3 JUIN, 1 JUILLET ET 5 OCTOBRE 2020

BANALISATION DU CADRE DES ACCOMPAGNATEURS ET ACCOMPAGNATEURS PRINCIPAUX DE TRAIN

Actuellement, le grade d'accompagnateur de train et d'accompagnateur principal de train disposent chacun d'un cadre distinct. Il est proposé de banaliser ces cadres en un cadre unique. Ainsi, les accompagnateurs lauréats d'un examen d'accompagnateur principal seront installés directement sur leur ancien poste.

L'avantage est qu'ils ne devront pas attendre qu'il y ait un poste libre ou changer de dépôt pour obtenir leur grade de principal. En cas de demande de mutation, les accompagnateurs qui passent l'examen d'accompagnateur principal garderont leur classement d'accompagnateur (la date de prise de rang ne change plus).

Nous avons émis plusieurs remarques à propos de ce document : La direction propose que les lauréats soient classés selon les critères suivants, établis par ordre de priorité :

- Le nombre de points obtenus à la matière « Entretien »
- L'âge, priorité étant accordée aux plus âgé(e)s.

Nous préconisons que le deuxième critère devrait être l'ancienneté plutôt que l'âge.

D'ailleurs, nous avons déjà fait cette remarque dans le passé, lorsqu'il était question de classements pour d'autres grades. La direction nous a répondu qu'ils veulent uniformiser les classements pour tous les grades.

Nous demandons également des garanties sûres :

- que l'on ajoute aux attributions de l'accompagnateur de train principal la fonction de « membre d'une brigade TICO ». La direction est d'accord avec cette adaptation.

- que l'organisation des examens fermés d'accompagnateur principal se fasse tous les deux ans.

A ce propos, la Direction B-PT s'engage à organiser l'examen tous les deux ans. Ceci est acté au PV mais pas dans la réglementation, étant donné que pour tous les autres examens, la réglementation prévoit qu'ils soient organisés en fonction des besoins.

La CGSP/ACOD n'a rien lâché.



11 JUIN 2020 : INTERVENTION LORS D'UNE RÉUNION SPÉCIALE DU CEPPT SNCB SUR LA REPRISE DES CONTRÔLES DANS LES TRAINS

POSITION DE NOTRE ORGANISATION SUR LA REPRISE DES CONTRÔLES DANS LES TRAINS

L'analyse de risque relative à la reprise des contrôles dans les trains a été présentée. Différentes méthodes de travail pour des situations possibles dans le train ont été discutées sur la base de six scénarios. Un aspect important n'est pas l'échange physique de billets, de devises ou de documents d'identité. Nous pensons qu'il n'est pas très correct que nous n'ayons pas reçu l'analyse de risque au préalable pour préparer la réunion. La CGSP/ACOD Cheminots comprend qu'il est important de commencer le contrôle afin de prévenir les problèmes commerciaux à long terme, mais est également d'avis que cela devrait être fait par phases - en temps et en lieu - avec une grande attention à la communication aux voyageurs et au personnel impliqué. La sécurité des passagers et du personnel est primordiale en toutes circonstances. En outre, il convient de garantir au maximum l'intervention (préventive) du personnel de sécurité et de la police ferroviaire en cas d'irrégularités. Nous demandons donc une poursuite approfondie des contrôles d'accès avant le début du contrôle dans le train, ainsi qu'une campagne de communication intensive. Le calendrier proposé est donc trop rapide pour nous. En outre, les méthodes de paiement numérique devraient fonctionner de manière optimale pour prévenir les problèmes commerciaux et les éventuels conflits dans le train. De plus, la tâche de contrôle doit être adaptée à la situation sur la base de l'occupation d'un wagon. Le code ferroviaire n'interdit pas la possibilité de prendre un billet avec du cash, la société nous invite à faire un C170 avec une invitation à payer 75€ si le voyageur n'a pas de carte de paiement. Pour notre organisation, il est inacceptable de procéder de la sorte pour un service public. Alors que le gouvernement veut promouvoir le service public avec la communication du Rail pass GRATUIT, on donne des contraintes aux usagers. **Le tarif à bord devrait également être suspendu temporairement.**

INTERVENTION EN SCPN LE 1 JUILLET 2020

La CGSP interroge la direction à propos de l'installation en région de nouveaux recrutés, alors qu'il y a des agents, notamment à Bruxelles, qui ont introduit des demandes de mutation (par exemple des conducteurs et des sous-chefs de gare). Certains lauréats d'examen internes attendent toujours leur installation, alors que des recrutements se font sur base de nouveaux jobnews.

Une prime de 500 € est payée aux membres du personnel des Chemins de fer belges et aux lauréats d'examen qui présentent un candidat recruté pour un job repris dans la liste « Refer a friend ». Une nouvelle adaptation de la liste des métiers est proposée.

INTERVENTION LE 16 SEPTEMBRE ET 5 OCTOBRE 2020 EN SCPN

LINEAS

Suite à la volonté de la direction de la SNCB de vendre sa participation restante dans Lineas au SFPI (Holding public détenu à 100% par l'Etat), un groupe de travail de la SCPN a finalisé un accord, afin de pérenniser le détachement des agents SNCB vers Lineas. Aujourd'hui, 485 agents sont détachés dont 306 conducteurs. Suite à cet accord, les conditions de détachement restent inchangées, ce qui était la volonté de nos affilié(e)s.

PAIEMENT DES JOURS DE CRÉDIT

La SNCB propose au personnel opérationnel le paiement des arriérés de jours de crédit au-delà de 35, à 100% du montant horaire indexé. Il s'agit d'une mesure récurrente. En 2019, plus de 19.000 jours ont été payés. Ceci montre que le problème fondamental est un manque de personnel.

Nous préférons que la direction investisse l'argent déboursé pour le paiement des JC au recrutement de nouveaux cheminots. Ainsi, les cheminots pourraient plus facilement prendre leurs jours de liberté auxquels ils ont droit.

Le bien-être des travailleurs et la défense des 36h est une priorité pour la CGSP. Pour cette raison, nous refusons ce dossier.

INTERVENTION EN SCPN LE 18 NOVEMBRE

GESTION DES BNX

Une intervention (voir annexe de la SCPN du 5 février) a été faite concernant la problématique des BNX. Aujourd'hui, nous constatons toujours de gros problèmes. La gestion sur le terrain est catastrophique : publication tardive et manque de coordination. Le réseau subit beaucoup de travaux d'entretien par les équipes d'Infrabel. Les BNX arrivent très souvent tardivement. Ce problème perdure depuis quelques années et provoque des modifications en dernière minute dans les prestations du personnel roulant en série. Nous demandons à la direction ce qu'elle propose pour régler cette situation dans le respect du fascicule 541 (Prestations et repos). Surtout, la direction doit prendre des mesures, afin de respecter le bien-être du personnel et des planificateurs. La CGSP a demandé une évaluation pour ce qui concerne notre intervention en date du 5 février. Des solutions doivent être trouvées au plus vite.

2021

INTERVENTION EN SCPN LE 13 JANVIER 2021

CONDUCTEUR PRINCIPAL

Depuis 4-5 ans, il n'y a plus eu d'épreuve de conducteur principal. Nous demandons qu'une telle épreuve soit organisée. Nous sommes aussi demandeur de revoir le fascicule 501 sur les attributions du conducteur principal.

BNX

Nous revenons sur la problématique des adaptations des services du personnel roulant suite aux modifications tardives des BNX. Il s'agit bien d'un problème récurrent qui mène parfois à des dépassements de la moyenne des prestations de 8h pour le personnel roulant. La direction confirme que, suite au COVID et à la surcharge des trains vers la côte pendant une certaine période, les travaux sur certaines lignes ont été supprimés. Ceci influence la planification des trains, et donc les prestations des conducteurs de train et des accompagnateurs de train. La SNCB et Infrabel travaillent ensemble pour résoudre ce problème. Nous avons envoyé à la direction des exemples concrets de prestations qui sont modifiées systématiquement.

INTERVENTION AU COMITÉ MASSE D'HABILLEMENT DU 14 JANVIER 2021

1. Le trench pour les dames :

Beaucoup de femmes qui avaient commandé le pack avec le trench se plaignent que celui-ci n'est pas assez chaud. Ces remarques ont également été formulées auprès du service Supply&Support.

Nous avons demandé que le conseiller en prévention soit présent à la réunion pour donner son avis sur la question. Celui-ci confirme qu'il faut trouver une solution à long terme, mais également à court terme. La direction s'engage à analyser le problème avec Xandres, mais la solution ne sera pas trouvée pour le renouvellement de 2021. Il faudra donc réfléchir à une solution à court terme (avant que la période hivernale ne soit terminée). Pour des raisons de budget et de stock, il n'est pas possible de fournir un parka à toutes les dames. Un certain nombre de pièces a été commandé dans l'appel d'offre initial et on ne peut pas modifier la commande aussi facilement (1000 pièces en stock). La solution la plus simple et la plus rapide à mettre en œuvre, est de permettre au personnel qui n'a que le trench de commander des sous-vêtements thermolactyls. En effet, un appel d'offre existe déjà pour ce type de protection pour les sous-chefs. La direction va examiner avec le fournisseur la possibilité de commander des pièces supplémentaires pour le personnel d'accompagnement.



2. Col des pulls et des gilets

Plusieurs personnes ont rencontré un souci au niveau du col des gilets et des pulls qui se défaisaient. Il semblerait que ce soit un problème rencontré dans certaines séries de pulls. Les agents qui rencontrent ce problème peuvent prendre contact avec leur responsable Supply&Support pour le retourner à la firme sous garantie.

3. Pantalons hiver irritants

Plusieurs personnes nous ont fait remarquer également que le tissu des pantalons hiver était irritant, d'autant plus que les pantalons dames n'ont pas de doublure en tissus à l'intérieur. Une analyse est en cours pour les deux solutions proposées : - soit essayer d'ajouter une doublure au pantalon, mais c'est assez compliqué en particulier pour les pantalons "slim", - soit travailler sur la manière dont sont tissées les fibres.

4. Cas d'allergies combinées laine/polyester

En cas d'une allergie combinée à la laine ET au polyester, les agents peuvent prendre contact avec le service Supply&Support. En effet, avec une attestation d'un dermatologue, il est possible de recevoir un uniforme 100% coton. Cependant, la direction nous signale que cela engendre certaines complications (comme l'entretien par exemple).

5. Problème de distinction entre les sous-chefs et les accompagnateurs de train

Nous avons déjà signalé ce problème lors de la réunion précédente. Nous revenons sur ce point qui nous semble important pour la ponctualité et pour la sécurité des agents. Comment savoir si l'agent à quai est notre agent "assist" ou un sous-chef qui doit rester à quai. Comment savoir où se trouve le chef de bord quand plusieurs personnes sont en uniforme à quai ? La direction nous demande de faire remonter les différents problèmes rencontrés par ce manque de distinction. N'hésitez donc pas à transmettre vos remarques à ce sujet à vos délégués.

6. Problème de visibilité des agents dans la nuit

L'uniforme bleu foncé est beaucoup moins visible à quai lorsqu'il fait nuit. Certains conducteurs nous ont signalé qu'ils avaient parfois du mal à repérer les accompagnateurs de train à quai. La direction nous répond que la plupart de ces problèmes seront résolus avec le lancement de la nouvelle procédure de départ LINDA. Il est cependant possible de demander à Xandres d'ajouter des bandes réfléchissantes sur la parka, mais ça ne résoudra pas le souci sur le veston et on imagine mal mettre des bandes réfléchissantes sur le veston.



7. Taille et emplacement des poches

Nous avons signalé le problème de la taille et de l'emplacement des poches. La direction s'engage à dresser un inventaire de tout le matériel qu'un accompagnateur de train ou un sous-chef doit transporter avec lui. Cela dit, l'utilisation des poches varie fort d'un agent à l'autre. La direction nous rappelle que chaque modification, même minime, génère une grande charge de travail (un tas de démarches administratives et autres) et que ces démarches ne seront effectuées que si la demande provient de la majorité des agents. Nous avons demandé qu'une enquête soit faite auprès du personnel pour avoir leur avis sur cette question.

8. Comité Masse d'Habillement et CPPT

Nous nous rendons compte qu'il est parfois difficile de faire la distinction entre les compétences du Comité masse d'habillement et celles du CPPT. Tout ce qui concerne l'uniforme est du domaine de la masse d'habillement. Or, ce domaine concerne également le bien-être et la sécurité au travail. Lorsque des points concernant l'uniforme sont abordés en CPPT, ceux-ci sont souvent refusés car ils ne relèvent pas des compétences du CPPT. Nous demandons que tous les points concernant le bien-être et la sécurité de l'uniforme puissent être abordés dans les CPPT locaux et que ceux-ci soient systématiquement remontés au niveau du comité masse d'habillement. Une communication dans ce sens sera envoyée aux présidents de CPPT. N'hésitez pas à parler des problèmes rencontrés à vos délégués. Nous avons également demandé s'il était possible d'élargir les compétences de la masse d'habillement aux dossiers tels que les chaussures de travail pour le personnel d'accompagnement et les conducteurs, les parkas pour les conducteurs, les trolleys, ... Cela permettrait aussi d'uniformiser le style de toutes ces pièces. Le point sera discuté ultérieurement. ...

9. Possibilité de commander une cravate pour le personnel de gare

Cette décision, comme celle concernant la couleur des képis, est une décision de la direction pour uniformiser les uniformes. Le personnel de gare a une chemise bleu foncé et pas de cravate. Le personnel des trains a une chemise bleu ciel et une cravate. La direction va analyser la question pour permettre au personnel de gare de commander une cravate aussi.

10. Rationalisation des points

La direction est en train d'analyser une façon de rationaliser le système de points. Les organisations syndicales ont insisté pour qu'il n'y ait pas de modification budgétaire ni de diminution du nombre de points dans les premières années du contrat. Une analyse sera faite plus tard pour voir ce qu'il est possible de faire. La direction nous confirme que le nombre de points ne changera pas durant les premières années.

11. Problèmes divers

En cas de problème concernant les tailles, nous vous conseillons de prendre contact avec votre responsable Supply&Support qui pourra vous convoquer pour une nouvelle prise de mesure. Celle-ci se fera à Bruxelles par des professionnels. Lors de ces essayages, vous devez essayer TOUTES les pièces, les versions été comme les versions hiver. C'est l'accord que la SNCB a fait avec Xandres. En effet, une robe été à manches courtes peut avoir une coupe légèrement différente qu'une robe hiver avec des manches $\frac{3}{4}$ et une doublure... N'hésitez pas à leur rappeler et contacter le service Supply&Support en cas de problème. La direction fera également une communication lors de la convocation aux agents avec les différentes modalités.

12. Problèmes de livraison

En date du 19 novembre, la majorité des problèmes de livraison ont été résolus. Seul +/- 65 agents de B-PT et 15 agents de B-MS (soit 2% du personnel) travaillent encore avec l'ancien uniforme.

13. Trolley et sac à dos

Nous sommes également intervenus sur la possibilité de commander un sac à dos ou un trolley (qui sont en rupture de stock pour le moment). Nous en avons aussi profité pour faire la remarque sur la possibilité, lors du nouveau contrat, d'uniformiser la couleur avec la couleur de l'uniforme.



Voici les coordonnées des responsables Supply & Support :

District NO : Mireille Van Balen - 921/2087-7801o.BTR01O_DistrictNO_LOG@belgiantrain.be

District NW : Inge Joos - 991/2487-7801w.BTR01W_DistrictNW_LOG@belgiantrain.be

District CE : Ria Muyshondt - 911/52100 - 7801c.BTR01C_DistrictCE_LOG@belgiantrain.be

District SE : Adeline Fracasso - 961/5333 - 7801e.BTR01E_DistrictSE_LOG@belgiantrain.be

District SO : Saskia Sibret - 981/2515 - 7801u.BTR01U_DistrictSO_LOG@belgiantrain.be

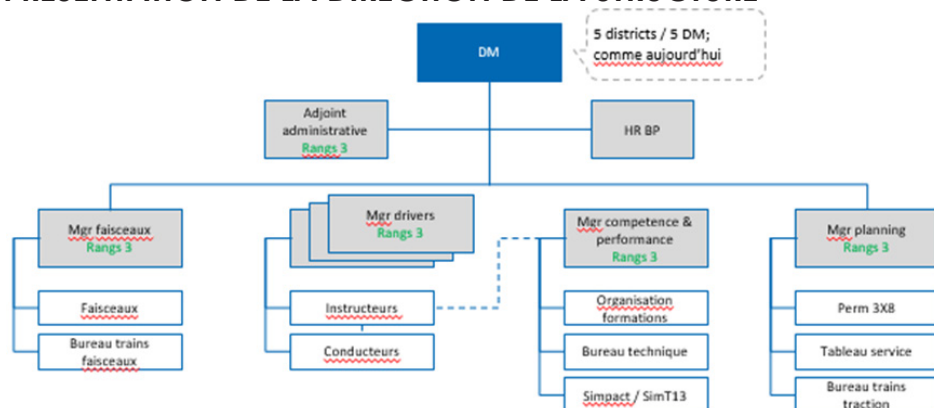


COMPTE-RENDU DES GROUPES DE TRAVAIL, DU COMITÉ STRATÉGIQUE ET DE LA SOUS-COMMISSION PARITAIRE SUR LA RÉORGANISATION B-TO CONDUITE DU 4 FÉVRIER 2021

TIMING DE LA CONCERTATION

Cette réorganisation se fera progressivement jusque fin 2022, le personnel sera réorganisé en 5 districts. Avant toute chose, il faut savoir que ce groupe de travail émane de plusieurs interventions de la CGSP/ACOD. La direction avait l'intention de venir directement au comité stratégique de la SNCB. Avant ce groupe de travail, plusieurs remarques et réflexions ont déjà été formulées auprès de la direction. Le premier groupe de travail s'est déroulé le 19 janvier et le second le 29 janvier. Ensuite, il a été présenté au comité stratégique le 1er février et le 3 février en sous-com.

PRÉSENTATION DE LA DIRECTION DE LA STRUCTURE



Après la présentation de la direction, nous avons formulé nos remarques générales.

- Nous étions contre la centralisation en
- Quel était l'avenir de la filière et les possibilités de promotions 60% du personnel devra changer de siège de travail.

Même si la donne a changé avec la crise sanitaire du covid et l'instauration du télétravail, la proximité et le bien-être restent pour nous une priorité.

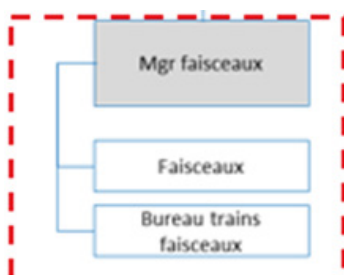
La centralisation concernera les bureaux tableau de service, les bureaux de service de train traction + faisceaux et les bureaux techniques. Au départ, le bureau des trains traction devait aller à Bruxelles. Suite au retard du programme APS et à nos interventions, la direction a revu sa position. Après analyse de l'efficacité, le bureau pourrait, à terme, quitter comme prévu le district pour Bruxelles (B-TO.1).

Organisation des districts :

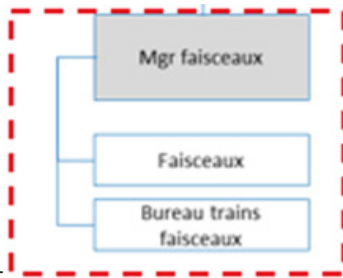
5 Districts Mgr



5 Mgr Faisceaux



13 Mgr Drivers (1/ 250 conducteurs)



5 Mgr Compétence/Performance



Donne les lignes de conduite aux managers drivers (garantit la cohérence et la standardisation)

- Compétence:
 - Coordination formation / certification
 - Optimisation des moyens de formation
 - Interface avec le service central de formation et de réglementation
 - Fournit l'input au manager planning
 - SPOC GPR
- Suivi et amélioration de la performance:
 - SPAD, sécurité, accidents du travail
 - Gestion de l'énergie (faisceaux et conduite)
 - Respect des vitesses
 - Qualité des dépannages (mean time to normalize)

5 Mgr Planning

- Cohérence des prestations (interaction bureau central de planification)
- Suivi de l'absentéisme
- Analyse du reporting de la permanence 3x8 (incidents disponibilité conduite)
- Utilisation des réserves (minimiser le nombre de réserves / couvrir les prestations non alignées)
- Gestion budget taxis
- SPOC RTTM / APS



FILIÈRE ADMINISTRATIVE

Les filières Planning, Faisceaux et Compétence sont complètement revues ou créées avec de nouveaux grades et rangs (plus qu'une seule filière administrative au lieu de 3)

Bureau trains faisceaux	
Team Coordinator Planning	Rang 3
Planner	Rang 4+
Planning Officer	Rang 4
Tableau service + Bureau trains traction	
Planner	Rang 4+
Planning Officer	Rang 4
Bureau technique	
Business Support Officer	Rang 4
Business Support Collaborator	Rang 5

En 2021, chaque agent qui postulera à un poste à profil, maintiendra ses conditions liées à son grade, ensuite ce ne sera plus le cas.

TLD / TEAM LEADER DRIVER

Chaque conducteur aura dorénavant un instructeur TLD / Team Leader Driver comme référent, certains dépôts étaient déjà organisés de la sorte.

On prévoit +/- 1TLD/30 CTE (+/- 110 TLD)

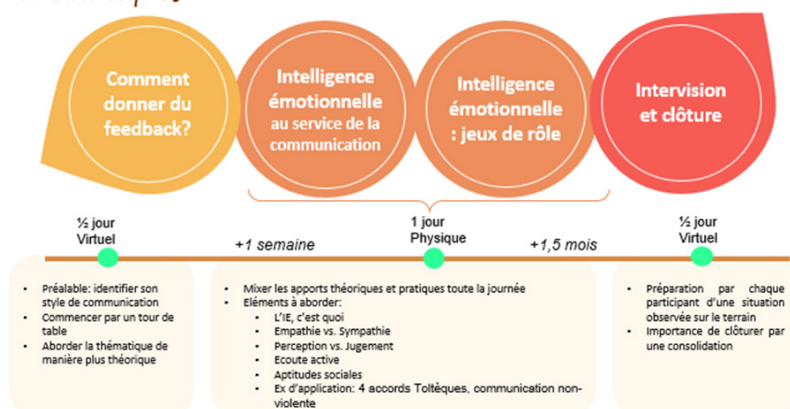
Ils seront le point contact et référence du conducteur.

Rien ne change au niveau de la filière instructeurs aussi bien pour les coachs que pour les faisant-fonction. Ils continueront à donner des formations et à faire les accompagnements prévus.

Le nombre restera également pareil (160)

Chaque instructeur suivra une formation de TLD entre avril et décembre 2021.

Thématiques



IMPACT SUR LE PERSONNEL

Comme déjà évoqué lors de la présentation du 3 octobre 2018 à la sous-commission paritaire avec le dossier APS « impact sur l'organisation de la planification », une diminution des FTE était prévue. La donne a quand même évolué à savoir qu'au début on parlait toujours d'un bureau planning BT-O et BT-P.

Les chiffres donnés étaient de 174 à 208 FTE avec le planning accompagnement

Ici on parle de 169,2 FTE pour 2022 et 154,5 FTE pour 2023.

Une diminution de personnel ne nous satisfait jamais. Il faudra également surveiller l'efficacité du programme APS et voir la charge de travail sur le terrain.

L'arrivée des tablettes, GSM avec les différentes applications (demande de congé) justifie pour la direction cette diminution. « Merci la digitalisation ! »

Impact FTE / par district

#FTE 2023**

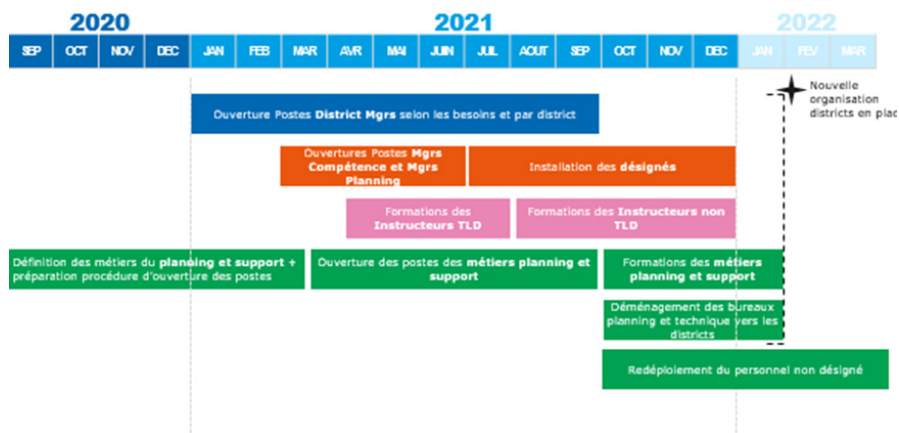
#FTE 2022*

	CE	NO	NW	SE	SO	DIR	TOT		CE	NO	NW	SE	SO	TOT
Manager driver	1	3	4	3	2		13		1	3	4	3	2	13
Conducteurs/TBS	326	664	813	698	501		3002		326	664	813	698	501	3002
Manager faisceau	2	1	1	1	1		6		2	1	1	1	1	6
Grands faisceaux	2	3	4	3	2		14		2	3	4	3	2	14
Effectief Bundel	59	38	47	35	43		222		59	38	47	35	43	222
PLANNING														
planning nominatif (a)														
planner (4+)	1,0	3,0	4,0	3,0	2,0		13,0		1,0	3,0	4,0	3,0	2,0	13,0
Planning officer (4)	4,9	7,8	9,2	8,3	6,4		36,6		5,4	8,7	10,3	9,2	7,1	40,7
bureau treindienst tractie (b)														
planner (4+)						12,9	12,9							
Planning officer (4)									2,6	4,7	5,7	4,9	3,6	21,5
TOT (a)+(b)	5,9	10,8	13,2	11,3	8,4	12,9	62,5		9,0	16,4	20,1	17,1	12,7	75,2
Bureau service des trains faisceaux														
Team coordinator planning (3)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0		5,0		1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	5,0
planner (4+)	3,0	4,0	5,0	4,0	3,0		19,0		3,0	4,0	5,0	4,0	3,0	19,0
Planning officer (4)	1,0	1,4	3,3	2,8	3,6		12,1		1,0	1,4	3,3	2,8	3,6	12,1
TOT	5,0	6,4	9,3	7,8	7,6		36,1		5,0	6,4	9,3	7,8	7,6	36,1
TOT planning														
Team coordinator planning (3)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0		5,0		1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	5,0
planner (4+)	4,0	7,0	9,0	7,0	5,0	12,9	44,9		4,0	7,0	9,0	7,0	5,0	32,0
Planning officer (4)	5,9	9,2	12,5	11,1	10,0		48,7		9,0	14,8	19,3	16,9	14,3	74,3
Total	10,9	17,2	22,5	19,1	16,0	12,9	98,6		14,0	22,8	29,3	24,9	20,3	111,3
Total AS IS	15,7	21,1	30,1	29,4	26,8		123,1		15,7	21,1	30,1	29,4	26,8	123,1
BUREAU TECHNIQUE														
Business Support officer (4)	1,0	3,0	4,0	3,0	2,0		13,0		1,0	3,0	4,0	3,0	2,0	13,0
Business Support Collaborator (5)	1,7	1,8	1,7	2,0	1,7		8,9		1,9	2,2	2,4	2,4	2,0	10,9
Total	2,7	4,8	5,7	5,0	3,7		21,9		2,9	5,2	6,4	5,4	4,0	23,9
Total AS IS	3,6	9,7	7,0	8,3	4,8		33,4		3,6	9,7	7,0	8,3	4,8	33,4

*Effectifs nécessaires sans APS **Effectifs nécessaires avec APS

TIMING DE L'ORGANISATION

Planning de mise en place de la nouvelle organisation



QUESTIONS POSÉES PAR LA CGSP AU GROUPE DE TRAVAIL

- Lors d'une promotion, l'agent garde-t-il son ancienneté avec un poste à profil ?
Réponse : oui
- Pouvez-vous nous donner la liste des agents ET grades qui pourront postuler aux différents postes à profil vacants ?

PUBLICATION DES POSTES ET SÉLECTION

Chaque candidat pourra postuler sur un poste à profil en conservant un grade lié à sa filière :



Fonction	Accessible aux	Grade de référence	Critères de sélection // Expérience
Manager Compétence & Performance (rang 3)	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaires d'un grade de rang 3 au sein de la filière conduite - Titulaires d'un Master « ingénieur industriel » - Titulaires d'un Master « ingénieur civil » <p>Particularité : les agents concernés par la réorganisation titulaires du grade d'ingénieur Principal (rang 3+), peuvent conserver leur grade en participation à cette sélection.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - (Premier) Chef de secteur technique « instruction-traction » - ingénieur industriel - ingénieur civil 	<ul style="list-style-type: none"> - 5-8 ans d'expérience utile exigée dans le domaine de la conduite.
Manager Planning (rang 3)	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaires d'un grade de rang 4, 4+ ou 3 au sein de la filière conduite - Titulaires d'un Master 	<ul style="list-style-type: none"> - (Premier) Chef de secteur technique « instruction-traction » - Conseiller - Ingénieur industriel - Ingénieur civil 	<ul style="list-style-type: none"> - Au moins 3 ans d'expérience dans le domaine du planning de la conduite. - Expérience dans la gestion d'équipe.
Planner (rang 4+)	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaires d'un grade de rang 5, 4 ou 4+ au sein de la filière conduite - Titulaires d'un grade de rang 5, 4 ou 4+ au sein de la filière des gares voyageurs - Titulaires d'un grade de rang 5, 4 ou 4+ au sein de la filière administrative 	<ul style="list-style-type: none"> - Sous-chef de secteur technique « instruction-traction » - Chef de gare adjoint - Sous-chef de bureau 	<ul style="list-style-type: none"> - Au moins 2 ans d'expérience dans le domaine du planning de la conduite et/ou faisceaux
Planning Officer (rang 4)	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaires d'un grade de rang 7, 5 ou 4 au sein de la filière conduite - Titulaires d'un grade de rang 7, 5 ou 4 au sein de la filière des gares voyageurs - Titulaires d'un grade de rang 9, 7, 5 ou 4 au sein de la filière administrative 	<ul style="list-style-type: none"> - Conducteur principal de train - Sous-chef de gare principal - Secrétaire administratif 	<ul style="list-style-type: none"> - Expérience dans le domaine du planning de la conduite et/ou faisceaux
Business Support Officer (rang 4)	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaires d'un grade de rang 7, 5 ou 4 au sein de la filière conduite - Titulaires d'un grade de rang 7, 5 ou 4 au sein de la filière des gares voyageurs - Titulaires d'un grade de rang 7, 5 ou 4 au sein de la filière administrative <p>Particularité : les agents concernés par la réorganisation, titulaires d'un grade de rang 4+, peuvent conserver leur grade en participation à cette sélection.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conducteur principal de train - Sous-chef de gare principal - Secrétaire administratif 	<ul style="list-style-type: none"> - Au moins 2 ans d'expérience dans des activités de support (certifications, formations, sécurité) au sein d'une CTC
Business Support Collaborator (rang 5)	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaires d'un grade de rang 7 ou 5 au sein de la filière conduite - Titulaires d'un grade de rang 7 ou 5 au sein de la filière des gares voyageurs - Titulaires d'un grade de rang 9, 7 ou 5 au sein de la filière administrative 	<ul style="list-style-type: none"> - Conducteur de train - Sous-chef de gare - Rédacteur 	<ul style="list-style-type: none"> - Au moins 1 an d'expérience dans des activités de support (certifications, formations, sécurité, ...) au sein d'une CTC/dépôt.

Les agents pourront également postuler dans chaque district.

- Nous avons demandé les possibilités de carrière dans les différents grades et filières à venir. Il y a des faisant-fonction dans les différents sièges de travail, quand et comment pourront-ils avoir la possibilité d'avancer dans la filière ? Pareil pour les agents qui aimeraient évoluer.

- Nous sommes intervenus à la demande du terrain au niveau des sous-chefs instructeurs traction.

Leur fonction évolue chaque jour. Pourquoi y a-t-il une différence avec le barème d'adjoint ?

Les sous-chefs de secteur ont l'échelle 440 ET 450 à 12 ans et les adjoints 455 et 460 à 12 ans.

Nous avons proposé à la direction d'organiser au plus vite un groupe de travail sur toutes nos demandes du terrain.

Réponse : La direction comprend notre demande et accepte de discuter sur les problèmes du terrain au niveau de la filière.

À partir de ce mois, l'agenda sera défini avec les organisations.

La direction confirme l'organisation cette année d'un examen au niveau de la filière instruction conduite, les modalités seront discutées au groupe de travail.

Lors du groupe de travail, nous discuterons également des évaluations permanentes, des problèmes de préparation de la matière des formations, des charges de travail de l'instructeur, de l'échelle barémique, des perspectives de carrière et de bien d'autres problèmes du terrain.

- Nous avons demandé si les chiffres étaient figés et d'avoir la possibilité de revoir à la hausse certains chiffres.

Réponse : la direction nous confirme au comité stratégique qu'une évaluation sur le dossier sera effectuée et si certains problèmes surviennent, nous aurons la possibilité d'en discuter.

- Pourrait-on avoir le nombre de postes à pourvoir au niveau de chaque manager (ex : nombre Team Coordinator Planning faisceaux ?)

Réponse : la direction a établi cette répartition afin d'avoir les mêmes critères dans chaque district. (Voir tableau)

- Nous avons demandé le contenu des examens lors de la sélection des agents sur les différents postes à pourvoir.

Réponse : la direction nous fournira les différents jobs news sur leur contenu et modalité.

Quand la sélection des postes sera clôturée, nous recevrons toutes les informations sur les désignations. Nous serons également présents lors des examens comme le prévoit le 548.

Dans la nouvelle organisation, les nouveaux postes seront systématiquement ouverts comme : le manager compétence et performance (les Business support officers et les Business support collaborators), le manager planning et toute sa filière (planner, planning officer)

Si un poste en district n'est pas occupé pour l'instant ou si le poste se libère lors de la sélection des managers, il sera également ouvert.

Exemple :

Si un adjoint conduite qui devient Manager Driver systématiquement sur son poste avec la nouvelle filière est sélectionné après avoir posé sa candidature comme manager compétence/performance, son poste sera ouvert au comblement systématiquement avec une priorité au Rang 3 et si aucun candidat n'est sélectionné, ils feront appel au rang 4+ instructeur conduite.

Pour postuler au poste de Manager Driver, il faut être de la filière conduite et être en possession des brevets.

INTERVENTION EN SCPN LE 3 FÉVRIER 2021

Adaptation de la cotation de la troisième partie des épreuves publiques donnant accès au grade d'accompagnateur (principal) de train

Il est proposé de ne plus côter séparément la connaissance de la seconde langue nationale lors de la troisième partie des épreuves publiques donnant accès au grade accompagnateur (principal) de train.

Elle serait désormais évaluée lors de l'entretien.

Ceci permettra à de bons candidats avec de plus faibles connaissances linguistiques de quand même réussir l'épreuve.

La CGSP est favorable à cette proposition qui donne plus de possibilités d'engagement.

INTERVENTION AU COMITÉ DE LA MASSE D'HABILLEMENT DU 20 AVRIL 2021

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE DE SATISFACTION

• Trench dame :

Le trench dame n'est pas assez chaud. Une demande a été faite auprès de Xandres pour adapter l'isolation thermique du manteau. Cette modification ne sera pas effective tout de suite vu qu'il y a encore du stock disponible de l'ancien modèle. Nous avons demandé à ce que le nouveau modèle soit mis à disposition dès que possible et que l'ancien modèle soit laissé sur le webshop en parallèle tant qu'il y a du stock. La version "légère" pourrait être appréciée par les agents qui cherchent un manteau pour l'entre-saison. Cette solution va être étudiée. Nous avons demandé, lors d'une précédente commission de la masse d'habillement, que des sous-vêtements thermiques soient fournis au personnel qui n'avait reçu que le trench, en attendant une solution à plus long terme. Ces sous-vêtements sont bien arrivés. Mais nous rappelons que cette solution ne peut être qu'une solution temporaire vu que cela se retire moins facilement qu'un manteau. Nous demandons donc qu'une communication claire soit faite auprès de la ligne hiérarchique (District manager, mais également Team Leader) pour qu'elle fasse preuve de tolérance concernant ce point et qu'elle ne fasse pas de remarques au personnel qui utiliserait un manteau civil pour se protéger du froid.

• Chemises trop courtes



Les chemises "normales" sont trop courtes. On a d'ailleurs remarqué que beaucoup d'agents avaient commandé la version "longue" lors du renouvellement. Une demande a été faite auprès de Xandres pour adapter la longueur des pans de chemises afin que ceux-ci tiennent mieux à l'intérieur du pantalon.

• Tissu du pantalon dame

Les dames se plaignent du tissu des pantalons. (Les hommes s'en plaignent moins, mais cela est dû à la présence d'une doublure dans les pantalons hommes). Une demande a été faite auprès de Xandres pour adapter le tissage du tissu afin qu'il ne gratte plus.

• Nœud de cravate

Il y a eu beaucoup de retours concernant les nœuds de cravate qui se défaisaient lors du lavage. Une demande a été faite pour adapter le stock existant. La direction considère que c'est une mal-façon et que celle-ci doit être rectifiée. De plus, une communication a été faite auprès du personnel pour dire que le nombre de cravates que l'on pouvait commander lors du renouvellement était limité à un. C'était une erreur. Les agents peuvent commander plusieurs cravates. Nous avons demandé que cette communication soit rectifiée.

DIFFÉRENCE DE KÉPI SOUS-CHEF ET ACCOMPAGNATEUR

Une fois de plus, nous rappelons que le manque de différence entre les accompagnateurs de train et les sous-chefs peut prêter à confusion :



- Lors d'un relais, on ne sait pas quel agent est chef de bord et quel agent est sous-chef.
- Lors de la procédure de départ, on ne sait pas si l'agent à quai est notre assist ou un sous-chef à quai.
- Lors de la procédure de départ avec allège, on ne sait pas si c'est le sous-chef qui est présent ou un accompagnateur qui attend son train.
- Lors d'une demande de correspondance, on ne sait pas si c'est le sous-chef qui arrive par l'escalier pour nous annoncer une correspondance ou un accompagnateur qui vient attendre son train.
- ...

Nous nous engageons à envoyer une liste non-exhaustive de situations où une différence entre les fonctions est importante, sans que cela n'ait d'impact sur la visibilité pour les voyageurs.

PRÉSENTATION DU CAHIER DES CHARGES POUR LES CHAUSSURES DE TRAVAIL POUR LES ACCOMPAGNATEURS ET LES SOUS-CHEFS.

La volonté de la direction est de proposer 4 paires de chaussures différentes pour chaque fonction et pour chaque genre. Chaque chaussure aura des possibilités d'adaptation légère en fonction de problèmes orthopédiques particuliers (semelles différentes par exemple...) L'idée est de couvrir 90% des agents avec ce choix de chaussures-là. (Pour rappel, en cas de problème particulier, vous pouvez toujours demander une visite spontanée chez IDEWE avec une ordonnance d'un orthopédiste pour recevoir une paire de chaussures de travail adaptée à votre problème). Le cahier des charges est presque terminé et l'appel d'offre devrait avoir lieu très bientôt. Dans quelques mois, quelques agents seront désignés pour faire un test de port. La perspective est que ces chaussures devraient être disponibles pour le début de l'année 2022.

PROBLÈME DE LIVRAISON

Globalement, la livraison s'est plutôt bien passée et la majorité des agents ont reçu leur renouvellement assez rapidement. Cependant, il y a eu quelques problèmes avec la commande de certains agents suite à un problème de stock chez Xandres. Nous avons demandé qu'une communication soit faite pour informer les agents concernés et nous demandons des excuses pour les désagréments causés.

INTERVENTION AU CNPPT SNCB DU 29 AVRIL 2021

INVENTAIRE DE L'INSTALLATION DE L'AIRCO DANS LES POSTES DE CONDUITE

Sur l'ensemble de la flotte de la SNCB, 87 % des cabines sont équipées de l'air conditionné, selon la répartition suivante :

- Locomotives : 100 %
- Voitures pilotes : 82 %
- Automotrices (automotrices et autorails) : 84 % sur la base du train/km, cela représente 93% pour une journée en semaine et 97,5% pour un jour de week-end.

En outre, les Sprinters (AM86) et les quadruples non modernisées ne seront pas utilisées pendant la période RTP (du 03/07 au 29/08) et les voitures M4 seront encadrées, dans la mesure du possible, par une locomotive.

Nous constatons qu'il y a effectivement une minorité de matériel dont le poste de conduite n'est pas climatisé, mais nous faisons tout de même remarquer que certains services se font exclusivement sur du matériel non-climatisé (comme les classiques). Il nous semble important d'adapter les services pour éviter ce genre de situation.

PRÉSENTATION DE LA MODIFICATION DE L'AVIS 4TR99

BTO, aidé de BSW, a demandé une analyse de risques pour la suppression du principe des séries exclusivement liées à un type de traction. Par cette analyse, la direction veut démontrer que le fait d'instaurer des prestations mixtes (diesel et électrique) n'a pas de conséquence d'un point de vue sécurité. C'est la raison pour laquelle celle-ci veut **supprimer ce point du 4TR99**. Nous nous demandons quelle est l'utilité d'une telle modification puisque le retour du terrain nous indique que les arrangements locaux actuels fonctionnent bien. Nous sommes aussi étonnés de lire dans l'analyse qu'il n'y a pas de risque vu qu'il n'y a pas encore eu d'incidents.

Il nous semble pourtant que notre fonction est de faire de la prévention pas d'attendre un incident pour agir. Nous demandons qu'il y ait une distinction entre une prestation purement diesel et une autre purement électrique, afin d'éviter les erreurs dues à l'habitude de rouler avec tel ou tel type de traction. Nous rappelons l'exemple de la série L de Schaarbeek qui maîtrise le matériel avec lequel elle travaille et est ainsi plus à même de savoir ce qui est possible ou non. Nous nous opposons à cette modification et mettons la direction en garde face à de telles décisions. La direction nous répond que ces discussions se feront au niveau local lors des réunions de séries. Le but n'est pas de créer des prestations mixtes et le nombre de trains avec une traction diesel n'est pas assez important que pour en faire des séries.

INTERVENTION EN SCPN DU 5 MAI ET DU 2 JUIN 2021

AMÉNAGEMENT DE LA FIN DE CARRIÈRE DES CONDUCTEURS

La CGSP continue à intervenir sur le dossier de la valorisation conduite que nous avons, pour rappel, refusé.

Ceci est prévu dans l'avis L05-18009 B-TR (revalorisation du personnel de conduite). Qu'en est-il ? La direction nous répond qu'il est prévu d'accorder à 10% du personnel de conduite un temps partiel.

Voici les chiffres au 1er avril 2021 :

- pour les conducteurs : 277 sont en 4/5ième (sur un total de 2777 agents) et 7 en mi/temps.
- pour les conducteurs de manœuvre : 25 sont en 4/5ième et 1 en mi/temps sur 261 agents.

Nous avons demandé le nombre de 4/5 au-delà de 55 ans.

Sur base de ces chiffres, il n'est pas possible de démontrer que des mesures ont été prises après juin 2018 afin d'aménager la fin de carrière de la filière conduite. La SNCB nous répond qu'entre janvier 2018 et aujourd'hui, le nombre d'agents de plus de 50 ans qui bénéficient d'un temps partiel est passé de 16 % à 24 % et que très peu de demandes sont refusées.

Les 4/5 thématiques ou octroyés systématiquement ne doivent pas être comptés dans l'aménagement fin carrière.

Il est aussi prévu que, lors de l'appel à candidatures pour les postes de coach, les candidatures des conducteurs plus anciens soient privilégiées. Nous demandons la pyramide des âges des coachs récemment sélectionnés.

INTERVENTION AU COMITÉ D'ENTREPRISE PPT SNCB DU 27 MAI 2021

PRÉSENTATION HUMANISATION DES PRESTATIONS DES CONDUCTEURS DE TRAIN

Une implantation d'**une pause de 20/30 minutes entre la 3ème et la 6ème heure** et la création de séries à tendance horaire seront étudiées. La CGSP demande si le principe des séries à tendance sera établi pour tous les dépôts. La direction explique que, quand les conducteurs sont demandeurs de le faire, elle s'engage à regarder ce qui est possible et elle est consciente que cela apporte du bien-être. Nous demandons si ces tendances vont s'appliquer aussi aux conducteurs qui se trouvent dans le cadre flottant. La direction répond que le cadre flottant est géré par le tableau de service, dans beaucoup de cas il y a des arrangements entre eux. En général ça se passe bien. **Début 2022, la planification long terme élaborera dans toutes les séries une pause de 20 à 30 minutes, cette pause est un temps libre de repos.**

PROJET LINDA

Utilisation de la tablette e-drive (risques de distraction)

La direction donne un état des lieux du projet Linda.



1. Objectifs du projet LINDA

Sécurité

- Procédure uniforme
- Diminution du risque d'accident du travail pour les accompagnateurs de train
- Diminution des risques de SPADs
- Disparition des risques liés à l'IOT

Ponctualité

- Détermination du moment de lancement de la procédure
- Diminution du temps d'opération
- Fourniture de données liées aux différentes étapes de la procédure

Opérations

- Amélioration du pilotage d'EMMA
- Communication concernant PMR et correspondances
- Solution à l'annonce par Infrabel de la disparition de l'IOT

2. Architecture du système



3. Analyses ('change' et risques)

- Conformément au système de gestion de la sécurité (SGS) de la SNCB, la procédure 'change' est appliquée (= vérifier que le changement est globalement positif). SSICF est informé;
- Une analyse des risques est commandée auprès d'une firme externe:
 - confirmation de la positivité du changement
 - recommandation de diverses mesures complémentaires (notamment pour éviter l'apparition d'une information 'OT' intempestive)
- Diverses mesures sont évaluées et certaines sont implémentées (notamment indication de la gare concernée à côté de l'information 'OT')

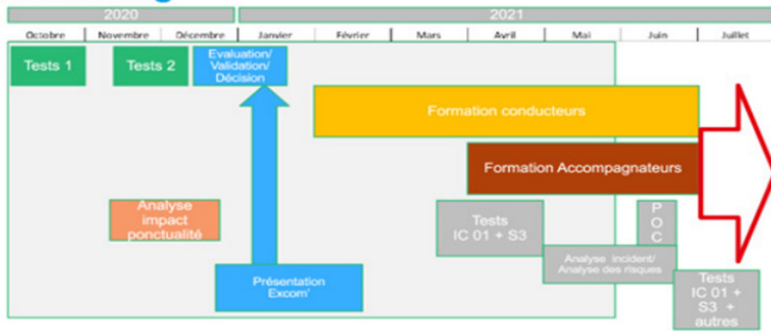
5. Résultats des tests

- De nouvelles analyses sont réalisées lors de sessions participatives afin de dégager des mesures correctives.
- Les mesures proposées sont analysées par une firme externe. Le rapport est attendu dans les premiers jours de juin. En fonction des conclusions du rapport, pour autant que les mesures prises couvrent bien le problème rencontré et ne provoquent pas d'autres dysfonctionnements, la reprise des tests - après validation par le steerco - sera proposée à l'approbation du management.

Après validation sur le terrain des adaptations mises en place, des tests en production (durée allongée et nombre de trains plus important). Comme lors des séances précédentes, l'exécution des tests sera suivie en temps réel. Les résultats des tests seront analysés et présentés au steerco puis au management.

En cas de réussite, la mise en service de LINDA phase II sera proposée à l'approbation de l'Excomm'.

6. Planning



La nouvelle procédure actuelle ne protège pas l'accompagnateur totalement, depuis le moment où il a tourné l'IOT jusqu'au retour à sa dernière porte. La visibilité de l'IOT par le conducteur est aussi parfois compliquée.

C'est la même chose pour le matériel, il existe plusieurs procédures selon l'endroit et le type de matériel. La direction veut rendre la procédure uniforme et diminuer les risques d'accidents et les dépassements de signaux. Il y a aussi la question de la communication au niveau des PMR et des correspondances. LINDA, c'est une communication réalisée entre l'accompagnateur et le conducteur de façon à ce que le conducteur mette le train en mouvement quand les opérations sont terminées. Au niveau technique, c'est le cloud qui est utilisé. Des tests avec une firme externe sont réalisés et le rapport sera présenté vers le 15 juin. En fonction des rapports, voire d'autres dysfonctionnements, une présentation du comité LINDA sera faite. Ensuite, nous reprendrons les tests sur la base des conclusions du rapport.

La couverture réseau est très importante, on a pris des mesures à différents niveaux, on a vu qu'à certains endroits il y avait des problèmes. Il y a deux niveaux d'améliorations.

La CGSP demande si la couverture réseau sera rétablie pour le lancement de nouveaux tests.

La direction répond qu'elle ne peut pas garantir à 100% cette couverture mais elle est consciente du risque de retard. Nous demandons également s'il est possible de modifier le fait qu'on puisse s'encoder sur un train qui n'est pas le nôtre.

CENTRE DE CONTRÔLE DE LA SNCB (CONDUCTEURS) MATÉRIEL ÉQUIPÉ DE TBL 1+ ET ETCS

La direction nous explique les différents niveaux de contrôle au Centre de contrôle conduite.

Niveau 0 :

Vérification de l'introduction des paramètres trains (longueur, pourcentage de freinage, ...)

Niveau 1 :

Contrôle aléatoire, freinage d'urgence, TBL1+, vérification de la vigilance du conducteur.

Ces contrôles portent sur l'intégralité de l'enregistrement.

Niveau 2 :

Contrôle effectué à la demande, dans le cadre du suivi des conducteurs de trains ayant par exemple moins de deux ans de conduite.

Cela concerne des trajets bien spécifiques, un parcours ou un élément de parcours.

Tous les événements sont contrôlés.

Résultats – Points de comparaison 2019-2020

Niveau 1 :

- 2019 : 9178 contrôles effectués, 442 anomalies recensées
- 2020 : 11211 contrôles effectués (+ 22,15 %), 645 anomalies recensées

Niveau 2 :

- 2019 : 3064 contrôles effectués, 545 anomalies recensées
- 2020 : 2825 contrôles effectués (- 7,8 %), 666 anomalies recensées. Moins de contrôles niveau 2 en 2020 vu la diminution du nombre de trains pendant le covid

Freinages d'urgence TPS recensés

Freinages d'urgence TPS Niv 1 + Niv 2 TPS Noodremmingen Niv 1 + Niv 2	2019	2020
RES tussenkomst TBL1+(+), TRIP tussenkomst ETCS	44	33
RES intervention TBL1+(+), TRIP intervention ETCS		
OES tussenkomst TBL1+ (+) <= 55 km/h	107	140
OES intervention TBL1+ (+) <= 55 km/h		
OES tussenkomst TBL1+ (+) > 55 km/h	97	28
OES intervention TBL1+ (+) > 55 km/h		
Noodremming VES (Laatijdige punting)	113	161
Freinage d'urgence VES (pointage tardif)		
Device Emergency Stop (DES)	12	9
Noodremming tussenkomst TBL / TBL1+ NG	9	64
Freinage d'urgence intervention TBL / TBL1+ NG		
Noodremming intervention ETCS	31	119
Freinage d'urgence intervention ETCS		
Totaal / Total	413	554

PROJET AMÉLIE

Nous recevons les données des parcours qui sont archivées et des contrôles aléatoires sont effectués. Un monitoring automatique s'appuyant sur les nouvelles technologies embarquées dans les engins (AR41, AM80, HLE13, HLE18-19, HVR M6-I11 ET Desiros) est réalisé.

Amélie décode et présente les données sous forme de tableau pour être directement disponibles et exploitables.

La Phase 1 est le décodage des données via un format propre à chaque engin et réencodage dans un format unique tabulaire.

La Phase 2 est la représentation graphique et l'enrichissement des données.

PROJET DITA

La direction présente son projet DITA dont le but à long terme est de supprimer définitivement ITRIS.

1. Évolution



3

* Information et Vente de Tickets au moyen de Terminals Electroniques / Informatie en Verkoop van Tickets door Terminals

3. Ambitions

DiT4

- Appareils « Grand Public »
- Smartphone au cœur de la solution
- Standardisation des approches au sein de B-PT
- Toujours plus online / realtime
- Remplacer ITRIS en 2022

La piste vers le no-cash est envisagée. Stratégiquement, le train n'est pas un canal de vente mais de régularisation. D'autres canaux seront mis en place qui devraient réduire cette vente. La gestion du cash est quelque chose de très lourd tant pour le personnel que pour la direction. La CGSP demande si le lancement serait préférable quand toutes les applications seront définies. Nous demandons des bornes de recharge dans tous les dépôts pour recharger les machines. La direction répond que c'est pour le moment en cours. Des initiatives sont prises localement. La direction explique qu'ils préfèrent aller progressivement pour les changements de Itris vers le smartphone.

sncb

Défis

- Un appareil seulement ?
- Quid batterie ?
- Quid couverture ?
- Quid backup ?
- Comment vendre à bord ?
- Comment adapter aux besoins des accompagnateurs ?
- Comment remplacer tout ITRIS ?
- Quel volume de data ?

6

Réponses



- Un terminal de paiement pourrait être ajouté
- Une tablette pourrait être ajoutée dans les salles de classe
- Des tests sont en cours avec un téléphone avec une batterie presque doublée
- Une powerbank a été remise à tous les agents
- Des accessoires permettant de fixer une batterie externe vont être testés
- Les apps et outils sont déployés par « Profil » en cascade : Groupes de développement, Proof of Concept, Test, Production
- Des échanges avec des groupes d'utilisateurs sont fréquents
- Le contrat avec Orange a été prolongé
 - Des solutions « locales » sont en cours d'implémentation pour améliorer la couverture
 - Les forfaits de données sont actuellement analysés
- 16 « blocs » majeurs composent ITRIS dont la vente (voir suite)

La CGSP demande si une date limite est prévue pour la suppression de Itris ainsi que si des formations auront lieu pour les agents qui ne maîtrisent pas spécialement bien les smartphones. Une formation spécifique ne sera pas donnée, mais lors des formations permanentes, les questions pourront être traitées et toutes les théories seront données sur le sujet. Des webinaires au niveau local seront aussi envisagés. La direction vise 2022 pour la suppression d'Itris.



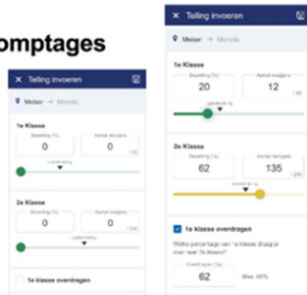
4c. Blocs en cours de développement

1	Régularisation > Cloud Tickets & Fines	9	Demande de congé
2	Paiement > Payment App & API	10	Service Garant
3	Contrôles > Control App	11	Objets Trouvés > Lost & Found
4	Fiche de Service	12	eLearning
5	Rapport de train – Compos / Comptages	13	SNCB App
6	Avaries	14	Module Information
7	BOS	15	Formulaires Web
8	LINDA	16	Pages Web

Statut 21/05/2021

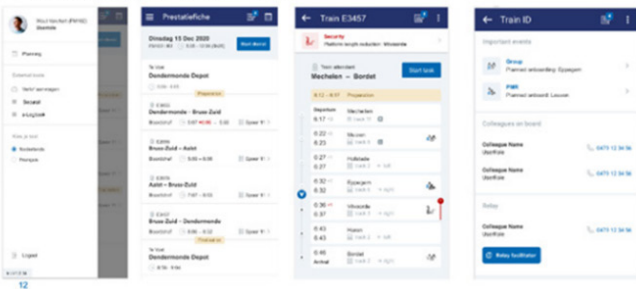
5. Priorité n°1 - Comptages

- Encodage unique avant l'été
- Comptages « Movesafe »
- Comptages « ITRIS »



5. Priorité n°2 – Fiche de Service

- Objectif principal : intégration cohérente



TESTING COVID



La CGSP demande que les accompagnateurs et l'ensemble du personnel puissent être testés dans les prochaines semaines suite au déconfinement qui progresse. L'accompagnateur ou un autre membre du personnel pourrait être positif à la Covid et le transmettre sans le savoir à ses collègues et aux voyageurs. La CGSP trouve judicieux de fournir des tests au personnel. La direction ne répond pas à la demande. Nous actons cela dans le PV.

INTERVENTION EN SCPN DU 30 JUIN 2021

NON-RESPECT DE LA RÉGLEMENTATION RGPS 541 (PRESTATIONS ET REPOS) PAR LA DIRECTION B-TO (CONDUITE)

Une demande de conciliation a été introduite au district Sud-Est à ce propos : « Nous remarquons que ces derniers mois, c'est un fait extrêmement courant de recevoir les séries adaptées avec un retard de plusieurs jours. Cette situation ne peut plus durer car cela entraîne énormément de frustration chez les conducteurs qui ne savent pas organiser leur vie privée. La CGSP insiste, une fois encore, sur la nécessité de respecter la réglementation, surtout lorsque que cela touche à la vie privée des agents. ». Comme il s'agit d'une problématique qui concerne l'ensemble des dépôts, nous introduisons ce point à la SCPN et demandons que des mesures concrètes soient prises afin de respecter la réglementation. La direction confirme qu'il y a eu des problèmes à ce propos et s'engage à respecter la réglementation. Les séries doivent être affichées 15 jours à l'avance. Pour les nouvelles séries « NCV », il y a eu 3 jours de retard suite à un problème avec le nouveau programme informatique.

Nous prenons acte de cette déclaration mais précisons que les années précédentes il y a aussi eu des soucis. Les tendances négociées en réunion de séries se doivent également d'être respectées. Nous continuons à surveiller ce point de près.

POSTE À PROFIL « MANAGER COMPÉTENCE ET PERFORMANCE » B-TO

Nous posons une série de questions à propos de ce poste à profil. Il est confirmé que les lauréats de cette épreuve seront en horaire variable et que la formation des lauréats est en préparation. La direction nous annonce que les candidats ont été prévenus lors des examens et que rien ne change pour leurs anciennes attributions. Renseignements pris sur le terrain, il s'avère que les agents ont été informés seulement 10 jours après les examens par le responsable de district. La direction justifie le régime en horaire variable par la diversité des grades sur le terrain. La direction s'est engagée à répondre à nos questions.

INTERVENTION EN SCPN DU 8 SEPTEMBRE 2021

ADAPTATION DES PRIMES DE PRODUCTIVITÉ DU PERSONNEL DE CONDUITE DES TRAINS

En juin 2020, nous avons été interpellés par les instructeurs conduite des différents dépôts du pays. Plusieurs réunions se sont tenues avec les instructeurs afin qu'ils nous expliquent le malaise grandissant sur le terrain. Un cahier revendicatif a été rédigé avec les points à discuter avec la direction. Ces points étaient : la charge de travail, le bien-être, les formations et la certification, l'évolution de la filière et le volet financier. Après avoir été mandatés par les agents de terrain de la filière et après avoir rencontré les acteurs du terrain, nous sommes intervenus à la Sous-Commission paritaire nationale sur le sujet. Nous étions en pleine négociation sur le dossier de la réorganisation BTO, le moment était opportun. La direction nous a proposé de se réunir dans un groupe de travail afin de discuter des différents sujets. Nous les avons rencontrés à plusieurs reprises. Après de longs débats et discussions, une première proposition est sortie. Nous l'avons présentée aux agents sur le terrain lors d'assemblées du personnel ou de réunions par Teams (vu les mesures sanitaires). Nous sommes retournés vers la direction avec des contre-propositions qui venaient du terrain. Ceci a mené à de nouvelles discussions et négociations avec la direction. Celles-ci ont abouti à l'avis proposé à la sous-commission paritaire adaptant le tableau P2 à partir du 1er juillet 2021. Lors de cette sous-commission paritaire nous avons interpellé la direction sur la dernière demande du terrain à savoir l'augmentation du P2 du personnel de l'administration centrale. La direction reste sur sa position par rapport à cette demande. Nous actons notre demande au PV. Nous continuerons à interpellier la direction sur cette demande légitime. Nous donnons notre accord sur la publication de l'avis.

GESTION DES BNX

La gestion des BNX reste problématique sur le terrain. Des accompagnateurs de train sont fréquemment confrontés à des adaptations de leur planning et au non-respect du fascicule 541. Quelles mesures sont-elles prises pour éviter ce genre de situation ? Le représentant d'Infrabel explique que les changements de BNX à la dernière minute sont rares. La représentante de la SNCB explique que, pour l'accompagnement, des dérogations au planning de maximum 1h se font parfois. Nos représentants expliquent que ceci ne correspond pas à ce qu'ils entendent sur le terrain. Régulièrement, il y a des changements de 2 heures, ce qui mène à des frustrations du personnel qui doit s'adapter à la dernière minute.

PLANTON/EFFECTIF ACCOMPAGNEMENT ET NOUVEAU PLAN DE TRANSPORT

Comment évoluera le nombre de plantons accompagnement dans les mois qui viennent ?
Quels plantons seront supprimés ou ajoutés suite au nouveau plan de transport de décembre ?
Comment évoluent les recrutements dans la filière accompagnement en fonction du nouveau plan de transport ? Contrairement à ce que nous entendons, la SNCB répond qu'il n'y a pas de volonté pour diminuer le nombre de plantons. A propos des recrutements, il est répondu que, à l'exception d'un ou deux dépôts, le nouveau plan de transport n'augmentera pas l'effectif.



RÉVISION DES CONDITIONS D'ACCÈS AU SERVICE D'ENCADREMENT BUDDY (BPT)

Pour être affecté au service d'encadrement buddy au sein de la Direction B-PT, il faut détenir le certificat d'intervention secouriste psychosocial. La période de recyclage indiquée à l'annexe 2 est passée de 5 ans à 3 ans. L'avis 18 H-HR/2021 à propos des services d'intervention rapide (SIR) doit être adapté en conséquence

INTERVENTION LORS DE LA CONCERTATION SUR LES PROBLÈMES DE BNX LE 11 OCTOBRE 2021

À la demande de la CGSP-Cheminots, une réunion a été organisée avec des représentants de la SNCB (conduite/accompagnement) et Infrabel (ICBE - responsable BNX) pour discuter des problèmes récurrents dans la gestion des BNX (BNX : bulletin d'adaptation du service des trains). En raison des nombreux travaux d'entretien sur notre réseau ferroviaire, le nombre de BNX a augmenté de manière spectaculaire. Le covid-19 et les inondations de l'été dernier n'ont fait qu'aggraver la situation. Suite aux BNX, des services supplémentaires doivent être alignés et les heures de prestation prévues dans les séries pour le personnel roulant sont adaptées. Ceci a des conséquences négatives pour la vie privée et familiale du personnel. Cela crée une pression supplémentaire pour le personnel, des conducteurs de train aux accompagnateurs de train, des planificateurs aux opérateurs Track. Le problème majeur est la communication tardive des BNX vers le personnel sur le terrain. Trop souvent, les ajustements et les nouvelles prestations sont communiqués aux employés un jour à l'avance, par exemple le vendredi avant un week-end !



Comment pouvez-vous encore organiser votre vie familiale et sociale de cette manière ? **De telles situations ne peuvent et ne doivent pas exister !**

Même les planificateurs, qui sont pris entre le marteau et l'enclume, sont à bout de nerfs. Ainsi, le nombre de jours de congé qui peuvent être accordés aux agents dépend du nombre de prestations supplémentaires à aligner en fonction des BNX. Comme ces informations sont communiquées tardivement, les agents ne savent qu'à la dernière minute si le congé est accordé ou non. Les planificateurs, en particulier ceux qui s'occupent des accompagnateurs de train, font des heures supplémentaires pour adapter les tableaux de service. Comme nous l'avons prédit dans le passé, la centralisation des services de planification et des services de train par la direction « accompagnement » a eu des effets néfastes sur la gestion des BNX.

À la conduite, les services des trains locaux ont été maintenus en fonction des BNX, mais malheureusement une centralisation de la planification y est aussi prévue. De plus, le transfert des données informatiques de la direction « conduite » vers la direction « accompagnement » est problématique étant donné l'incompatibilité des systèmes informatiques de ces deux directions. Nous voulons qu'Infrabel redouble ses efforts pour transférer plus rapidement les BNX à la SNCB et limiter le nombre de modifications. Infrabel doit être consciente que la SNCB est un client qui doit adapter sa planification en fonction des travaux qu'Infrabel effectue. Grâce à nos interventions, Infrabel et SNCB se sont engagées dans ce sens. Un calendrier précis des échanges d'informations a été présenté à la réunion.

Tant la SNCB qu'Infrabel reconnaissent les problèmes et ont pris des engagements concrets. Les BNX (nouvelles prestations et adaptations des prestations) seront communiquées au personnel au moins trois jours à l'avance. Notre proposition de le faire 5 jours à l'avance est irréalisable selon la SNCB et Infrabel mais la direction s'engage à améliorer la situation « pas à pas », les 3 jours étant une étape dans ce processus. Une première évaluation est prévue mi-janvier. Nous espérons que de nettes améliorations soient visibles pour le personnel à court terme. Si la situation ne s'améliore pas rapidement, nous demanderons une nouvelle réunion de concertation.

INTERVENTION EN SCPN LE 10 NOVEMBRE 2021

La CGSP-ACOD a quitté la Sous-Commission Paritaire Nationale du 10 novembre 2021

Épreuve d'accompagnateur de train principal : « Pouvez-vous confirmer qu'une épreuve d'accompagnateur de train principal sera bien organisée au cours du premier trimestre de l'année 2022 ? »

Pour rappel, lors des différentes discussions avec les organisations syndicales reconnues à propos de la filière des accompagnateurs de train en 2019 et 2020 (voir SCPN de juin 2020), il avait été confirmé que l'examen interne d'accompagnateur de train principal serait bien maintenu.

La hiérarchie a même annoncé début 2021 que cet examen aurait lieu fin 2021. Encore très récemment, la direction nous a assuré que cet examen sera organisé le premier trimestre 2022. Cet examen d'accompagnateur principal constitue une possibilité d'évolution de carrière pour les accompagnateurs de train.

Lors de la SCPN nous avons redemandé de confirmer que cet examen sera bien organisé en première partie de 2022.

► La responsable B-HR nous a d'abord communiqué que la SNCB ne pouvait pas s'engager à ce propos parce qu'elle devait se concentrer sur le recrutement et la formation de 150 nouveaux accompagnateurs de trains.

► Après une suspension de séance (à notre demande), B-HR a changé son fusil d'épaule et nous a annoncé qu'en fonction du budget, la direction décidera prochainement si elle organisera cette épreuve ou non.

En conclusion, aucun engagement formel n'a été pris à propos de l'organisation de cette épreuve.

Pour la CGSP-ACOD, il s'agit d'un non-respect des engagements pris par la direction.

De plus, la direction change ses arguments au cours de la discussion.

INTERVENTION SUR LA GESTION AU NIVEAU DE B-PT ACCOMPAGNEMENT LE 16 NOVEMBRE 2021

GESTION B-PT

En 2019, le document « Mesures spécifiques pour le personnel d'accompagnement » a été approuvé en commission paritaire nationale. Dans ce texte, nous pouvons lire : « Le management veille de manière proactive à ce que les besoins en personnel soient comblés de manière adéquate et continue en fonction du plan de transport ».



La direction n'a pas effectué son travail à ce propos. Les cadres ont beau être plus ou moins remplis, les chiffres ne sont pas corrects et ils ne correspondent pas de façon satisfaisante aux réalités de terrain : agents absents pendant une longue période, départs non-prévus (démissions), temps partiels, BNX... Nous constatons les mêmes problèmes pour le personnel de gare et de sécurité. La CGSP-ACOD est intervenue auprès de B-PT suite à l'augmentation de l'absentéisme (pour l'accompagnement de train) et aux résultats de l'enquête de bien-être « We are SNCB ». La principale conclusion de cette enquête est que le personnel - pas seulement les accompagnateurs de train - se sent effectivement très engagé dans l'esprit de « We are SNCB » (fierté professionnelle et engagement envers l'entreprise en tant que service public) mais qu'il a également peu confiance en la direction. Nous avions prédit que l'enquête allait révéler ceci. Nos propositions pour transformer ce sentiment négatif en énergie positive n'ont malheureusement pas toujours été appréciées par la direction. C'est comme si les arguments ne comptaient plus et que seuls les cris populistes étaient entendus - o tempora, o mores. Par ailleurs, nous avons à nouveau parlé des conséquences de la centralisation poussée de la régulation, de la communication, des tableaux de service et des permanences. Comme la jonction Nord-Midi, les points de contact centralisés sont des goulots d'étranglement. Alors que les gens sur le terrain ont besoin d'un soutien suffisant, de préférence rapide et en temps réel.



C'est pourquoi, les services de réserve (planton) sont également importants, non seulement pour remplacer les collègues malades mais aussi pour libérer des collègues pour une discussion avec l'encadrement. Une bonne discussion peut faire des miracles. La direction nous parle souvent - à tort et à travers - de conversations « one-to-one » (en tête-à-tête). Le personnel opérationnel a également besoin de tels moments. De préférence dans un cadre neutre avec une tasse de café, et non pas dans le train ou sur le quai entre les voyageurs à un moment où l'agent doit appliquer une procédure de sécurité au pied levé.

Un exemple concret : l'encadrement sur mesure des accompagnateurs de train par un team leader qui s'occupe de 40 accompagnateurs n'est pas réaliste. Les team leaders actuels vont s'épuiser. Il faudrait un team leader par 20 accompagnateurs (comme c'est le cas dans d'autres pays). Les contraintes budgétaires entraînent des problèmes qui coûtent plus cher que le budget prévu. Cela vaut aussi pour le recrutement. La direction aurait dû recruter plus de personnel pour faire face aux départs non-prévus du personnel et pour donner du répit par rapport à la période de recrutement actuelle. D'ailleurs, cette idée est partagée par des entreprises qui ont une vision à long terme. Le secteur ferroviaire est par définition une activité à long terme, certainement en fonction d'un service accessible au public et de la réalisation d'une société neutre sur le plan climatique.



De nombreux secteurs éprouvent des difficultés à recruter du personnel, ce qui entraîne également des campagnes de recrutement concurrentielles entre de nombreuses entreprises. Nous espérons que la SNCB n'a pas manqué le « train du recrutement ». La campagne de recrutement de 2019 pour le personnel d'accompagnement a été très productive grâce à beaucoup d'engagements et d'efforts, tant en termes de main-d'œuvre que de budget. Si à ce moment-là, la direction avait prévu une réserve, nous aurions beaucoup plus de marge de manœuvre aujourd'hui. D'ailleurs, cela s'applique également à d'autres catégories professionnelles au sein de B-PT : le personnel de gare et de sécurité.

Oser investir aujourd'hui (aussi dans le personnel), c'est faire des bénéfices dans le futur !

INTERVENTION EN SCPN DU 1 DÉCEMBRE 2021

ORGANISATION D'UNE ÉPREUVE FERMÉE D'ACCOMPAGNATEUR PRINCIPAL (BPT1)

Pour rappel, lors de la Sous-Commission Paritaire Nationale (SCPN) du 10 novembre, la CGSP/ACOD a quitté la réunion suite au non-respect par la SNCB d'engagements qu'elle avait pris. A la SCPN du 1er décembre, la direction de la SNCB est revenue sur sa position et nous a confirmé que les engagements seront bien respectés et qu'une épreuve fermée d'accompagnateur principal serait organisée au cours du premier trimestre 2022.

► Voici un dossier mené depuis le départ par la CGSP et qui nous donne raison de ne rien lâcher.

CONDUCTEURS ET ACCOMPAGNATEURS DE TRAINS QUI ASSURENT DES TRAINS TRANSFRONTALIERS

Suite à la crise COVID, le personnel roulant qui assure des trains vers l'Allemagne doit présenter le CST. Il s'agit d'une décision unilatérale de la DB.

Demain, cette règle sera peut-être d'application pour les Pays-Bas. Nous demandons quelles mesures sont prises par la SNCB à ce propos et si la communication vers les accompagnateurs et conducteurs respecte la confidentialité des données personnelles (notamment le fait que l'agent a ou n'a pas de CST).

► La direction nous explique qu'elle suit la situation « au jour le jour ».

DEMANDE D'ÉVALUATION DE LA TABLETTE E-DRIVE

Suite à une discussion avec nos délégués de la conduite, nous demandons qu'une réunion d'évaluation de la tablette e-drive soit organisée.

NOUVELLE ORGANISATION : ANALYSE

Dans le district Sud-Ouest, il apparaît que, dès janvier 2022, les teams leaders ne seront plus responsables des conducteurs d'une seule et même série, mais de conducteurs répartis dans des séries différentes. Le motif avancé par le manager driver est la polyvalence. Après vérification, ce type d'organisation ne sera pas mis en place dans le district Sud-Est.

TEMPS DE MANIPULATION DE L'E-DRIVE DANS LE TEMPS DE PRESTATION

- Il est essentiel que le temps de manipulation de l'E-Drive soit pris en compte dans l'avis 44.
 - Les temps repris au niveau de l'avis 44 ne sont pas assez souvent respectés (Ex. : dans la très grande majorité des cas, les temps de relais ne sont pas respectés).
 - L'arborescence de l'E-Drive est extrêmement mal faite, ce qui rallonge le temps de manipulation.
 - Les temps de prise de service et de fin de service doivent être adaptés. En effet, nous constatons que le temps de prise de service chez les accompagnateurs est de 20 minutes.
 - Des problèmes de synchronisation, de 3G et de wifi sont constatés. Le matériel proposé est dépassé et par conséquent pas assez puissant. Afin de faire du bon travail, il faut du matériel performant.
 - De nombreux bugs de synchronisation sont constatés entre la tablette et le smartphone.
 - Des gros problèmes sont constatés dans le classement présenté dans APS lors d'une demande de congé. En effet, cela manque de transparence et la situation présentée dans APS ne correspond pas à la réalité. De plus, lorsque le congé est refusé, le conducteur n'a plus accès à son classement.
 - Il n'est pas possible de demander un congé spécifique sur l'E-Drive (ex. : Promotion sociale, DS, SY...).
- Il faut à chaque fois téléphoner au planificateur pour le préciser.
- La tablette ne permet pas une vérification aisée de sa situation en matière de CX/RX/JC/CN
 - Nous constatons un problème en ce qui concerne le TC286 informatisé. En effet, lors d'un relais conducteur et en cas de « bug informatique », ce qui est très régulier, le conducteur qui relaie, n'a pas les infos en cas de modification de la composition du train en cours de route.
 - Au niveau de APS, nous constatons que le programme ne prend pas en compte les journées de temps partiel dans sa liste de congés à accorder.
 - Nous considérons que la digitalisation (E-DRIVE) accapare beaucoup trop l'attention du conducteur sur l'écran de la tablette au lieu d'avoir toute son attention sur son travail.

Au vu des différents problèmes constatés, la CGSP Cheminots demande la mise en place d'un groupe de travail avec la présence de techniciens afin de rapporter les problèmes constatés. (Demande déjà effectuée en sous-commission paritaire le 1er décembre 2021)

CONCEPT ECO-DRIVER ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- Nous constatons que dans certains dépôts, les instructeurs font varier le CA des agents en fonction de leur façon de rouler. (Ex. : rouler plus vite ou moins vite que la vitesse consigne)
- Après vérification, il apparaît que sur certains tronçons, la vitesse consigne est plus élevée que la vitesse autorisée, ce qui peut induire le conducteur en erreur (Bruxelles-Midi jonction).
- Lors de la finalisation du dossier « Revalorisation », des formations « Eco-Driving » devaient être mises en place. A ce jour, il n'en est rien. (La CGSP interviendra au Comité national de la formation)
 - Malgré ce qui était prévu dans le dossier « Revalorisation », aucun aménagement de fin de carrière n'a été mis en place.
 - Certains dépôts utilisent la note Philips, à savoir la diminution de l'intervalle entre deux prestations à 8h. Nous considérons que cette note est en totale contradiction avec la réglementation 541 et la loi qui impose un intervalle minimal de 11h.

CHARGE DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- La charge de travail dans les services est trop importante. - Il n'y a aucune pause définie dans les prestations. Il arrive fréquemment que les trains et les opérations se succèdent et qu'il soit impossible de prendre le temps de manger quelque chose.
- Les services de 6h ou proches de 6h n'existent pratiquement plus, ce qui ne permet plus de diminuer efficacement la moyenne horaire des séries.
- Au vu de l'accumulation des heures supplémentaires et des CX/RX, il paraît évident que le nombre de conducteurs et personnel de maîtrise instruction (ETP) prévu est insuffisant.



- Le calcul du cadre ne prend pas en compte le nombre, parfois très conséquent, des services HS (services hors-série, BNX, trains spéciaux, trains supplémentaires, ...)
 - Nous constatons qu'il y a de plus en plus de conducteurs réserves en période de vacances (RCV), ce qui ne permet pas d'accorder un maximum de congés.
 - Le temps de travail des agents qui sont en temps partiel n'est pas adapté afin d'éviter les heures supplémentaires. La conséquence est que, non seulement ils perçoivent une allocation de l'ONEM, mais également un sursalaire et le paiement des heures prestées. Ces agents perçoivent donc une rémunération plus élevée que les agents en régime normal.
 - Trop souvent, nous constatons des erreurs ou une mauvaise gestion au niveau de la planification. Ont-ils suffisamment de personnel pour effectuer un travail de qualité ?
- Des problèmes de communication sont constatés au niveau de l'OCC
- Demande d'une réunion auprès de Carliez afin de discuter des problématiques de RTTM.
- (La réunion RTTM est planifiée le mercredi 22 décembre 2021)

PERSPECTIVES DE CARRIÈRE

- Permettre aux conducteurs d'atteindre le grade de conducteur de train principal, soit en mettant en place un examen, soit après un certain nombre d'années (20, 25 ans ?).
- Dans tous les cas, bien veiller aux conditions d'organisation afin d'éviter que seulement un petit nombre de conducteurs réussissent l'examen.**
- Il n'y a pas assez de transparence en matière d'offre d'emploi en interne (SNCB, HR-RAIL, Infrabel). En effet, il est très difficile de consulter aisément les différentes offres des différentes entités sur une seule et même plate-forme.

EVALUATION DES CONDUCTEURS : ANALYSE

- Si le team leader n'a pas pu contrôler tous les points de contrôle du conducteur au 31 décembre, le conducteur doit se préparer à un examen des connaissances professionnelles spécifiques.
- Les instructeurs ont-ils le retour des questions posées aux conducteurs sur l'E-Drive ?

FORMATION ET MAINTIEN DES CONNAISSANCES LINGUISTIQUES

- Certains conducteurs ont fait la démarche de passer et réussir l'examen SELOR. Cependant, cet effort n'est pas récompensé. Il serait important de faire valoir les connaissances SELOR sur la fiche de salaire du conducteur.
- Les journées prévues de formation en langue ne permettent pas de maintenir une connaissance optimale. De plus, d'une CTC à l'autre, les jours de formation sont plus ou moins importants.

DIVERS

- Problèmes constatés dans les commandes des vestes ou fourniture. En effet, le délai d'attente est beaucoup trop long.
 - Nouvelle réglementation au niveau du frein à vis. Donc, une adaptation doit avoir lieu au niveau de la consigne 44.
 - Nous constatons un problème en ce qui concerne les annonces maladies. En effet, régulièrement, le médecin Securex se rend chez l'agent malade, avant même qu'il ne se soit rendu chez son médecin.
 - Que faire si l'agent se retrouve avec ½ CN en reliquat (situation pouvant se présenter, par exemple, pour les agents ayant accès au 4/5 corona)
 - Droit à la déconnexion : les conducteurs souhaiteraient avoir des casiers afin d'y disposer leur tablette et pouvoir la recharger. Cela évitera de devoir la ramener au domicile.
- La CGSP/ACOD a demandé à la sous-commission paritaire du 1er décembre une évaluation des moyens mis à disposition du personnel conduite (tablette, GSM, matériel...)

En conclusion, n'attendons pas un groupe de travail pour soumettre un point ou un problème à la direction.

INTERVENTION EN SCPN DU 13 JANVIER 2022

APUREMENT DU "SOLDE HISTORIQUE" DE CX ET RX

Suite à une mise en demeure par l'inspection sociale de la SNCB, le retard « historique » de CX/RX doit être payé ou apuré d'ici le 30 juin 2024.

Pour rappel, au début, la société voulait payer ces retards et ne pas les accorder en temps. Suite à l'intervention notamment de la CGSP, les agents auront le choix entre se faire payer les jours ou les prendre (avant le 30 juin 2024).

Lors de la réunion de la SCPN, nous faisons remarquer à la direction qu'une note (que nous n'avons pas !) adressée à certains planners des conducteurs à propos de l'apurement de ce solde historique ne respecte pas la réglementation sur les repos et prestations (fascicule 541).

En effet, cette note stipule notamment que les CX/RX du "solde historique" peuvent être accordés sans tenir compte de la fin de prestation et du début de prestation.

Pour rappel, le fascicule 541 article 74 prévoit que, pour un congé compensatoire (CX), la prestation de la veille ne peut pas se terminer après 23h et celle du lendemain ne peut pas commencer avant 5h.

Nous dénonçons que de telles notes soient diffusées sans en informer les OR et sans aucune concertation. Le fascicule 541 doit être respecté ! Nous exigeons que cette note soit retirée et qu'une concertation soit organisée à ce propos. Après une interruption de séance, la direction retire la note et annonce qu'elle organisera une réunion de concertation avec les OR.

GROUPE DE TRAVAIL ACCOMPAGNEMENT DU 16 FÉVRIER 2022

Voici, ci-dessous, les principaux points qui ont été relevés lors de ce groupe de travail. Les différents points peuvent être subdivisés en 6 catégories principales :

MATÉRIEL DE TRAVAIL MIS À DISPOSITION

- Problématique de la distribution des nouveaux GSM.



La direction a proposé aux agents de faire l'échange après la fin de la prestation. Il apparaît que dans les districts Sud-Ouest et Sud-Est, l'échange se réalise correctement avec une disponibilité du personnel informatique (plus de 75% déjà effectué). Dans la Région de Bruxelles, il semblerait que la direction a pris la décision, déjà avant la mise en place des formations permanentes par Teams (suite Covid), de ne plus faire l'échange de GSM durant la formation estimant que cela prenait trop de temps. La situation est pourtant claire, l'échange des GSM peut être fait en dehors des heures de prestations UNIQUEMENT sur base volontaire et au moment choisi par l'agent. Après intervention, la direction confirme le problème sur Bruxelles principalement avec la disponibilité des plages horaires sur l'application. La direction regarde avec l'équipe ICT afin de trouver des solutions.

- En ce qui concerne APS, lorsqu'il y a une modification dans le roulement des agents (ex. : acceptation ou refus d'un congé, modification dans l'horaire d'une prestation, ...), les agents demandent que l'heure de modification apparaisse clairement dans l'application.



- La tablette Itrix n'est absolument pas optimisée pour accomplir certaines tâches. En effet, nous constatons, par exemple, que le chemin d'accès au registre bien-être est bien trop long, que la procédure pour encoder un « objet perdu » est beaucoup trop fastidieuse, qu'il n'est pas possible d'accéder à ses mails,.

- Les applications reprises dans Itrix sont trop lourdes. De plus, énormément de problèmes réseaux sont constatés, ce qui rend leur utilisation quasi impossible. - Des problèmes sont constatés en ce qui concerne la prise en charge des moyens de paiement. En effet, plusieurs cartes (Fortis, ...) ne sont pas prises en charge par l'appareil.



- L'application Linda, ne permet pas de signaler à l'accompagnateur certaines informations importantes. En effet, en cas de relais conducteur, hormis l'expérience de l'accompagnateur, il est impossible de connaître cette information.

COMMUNICATION

- Il n'y a aucune remise en question de la part de la direction sur le nombre anormalement élevé de démissions. En effet, au lieu de traiter le fond du problème, la direction conclut trop vite que c'est dû à des raisons personnelles.
- La direction utilise trop de moyens de communication (mail, annonce sur l'iris, ...) ce qui a pour conséquence que les agents ne retrouvent plus des communications qui pourraient s'avérer importantes. Les agents demandent que la direction se décide sur un seul et unique moyen de communication.
- Nous constatons que, lorsque les accompagnateurs font face à une situation qui prévoit de faire appel au SOC, trop souvent les informations fournies au SOC ne permettent pas un suivi optimal. Il est dès lors important de prévoir un point de formation à ce propos.
- Nous constatons que, lorsque les agents rédigent un D43, aucun retour n'est fait, et ce, depuis plusieurs mois. Les agents demandent un retour.

CHARGE DE TRAVAIL ET SÉRIES

- Les agents estiment que la direction B-PT réduit au maximum la présence des assists. En effet, nous constatons que, même sur les trains à grande composition, la direction n'assure plus les assists à cause d'un manque de personnel.
 - Il apparaît que la direction a comme projet de renforcer la présence d'accompagnateurs en heures de pointe (Assist) mais, qu'en dehors de ces périodes, elle souhaiterait utiliser les assists à d'autres tâches. Les accompagnateurs estiment que la direction met l'accent sur le caractère commercial alors qu'elle devrait mettre plutôt l'accent sur l'aspect sécuritaire.
 - Le contenu des prestations est de plus en plus important et permet de moins en moins de temps de répit. Un temps de pause doit être instauré.
 - A cause d'un manque d'effectif chronique, les demandes de congés ne sont pas accordées, ce qui rend impossible d'apurer le reliquat historique de CX/RX et même les roulements de séries prévus. La direction ne prévoit pas de contingent de recrutement suffisant. En effet, nous constatons que la direction est sans cesse sur le fil du rasoir, et dès que le nombre de malades grimpe légèrement, il n'est plus possible d'assurer les prestations sans que cela vienne impacter l'octroi des congés. Le calcul du cadre est-il correct (ex : prise en charge des augmentations des BNX) ?
 - Les délégués de séries ne reçoivent pas les adaptations de séries contrairement à ce qui est prévu dans le RGPS 541. Après vérification, certains dépôts les auraient reçues et d'autres pas.
 - Lors des adaptations de séries, les agents demandent que les différentes adaptations apparaissent clairement (en surligné) afin de cibler et analyser rapidement les modifications.
 - Lors des adaptations de série, nous constatons que les modifications sont trop importantes (plusieurs heures). Une limite doit être imposée.
 - Les agents souhaiteraient que les modifications de série de décembre soient faites à une autre période. En effet, des modifications en pleine période de fêtes entraînent des conséquences dans le roulement. Dans la mesure où cette modification de décembre émane d'accords internationaux, une intervention doit être faite au niveau de l'ETF (European Transport Workers' Federation)
 - Les agents insistent sur une modification de la réglementation en ce qui concerne l'entrée et la sortie de séries.
- En effet, la priorité doit être donnée à l'ancienneté de service et non à l'ancienneté de grade.

PLAN ANTI-AGRESSION

- Un renforcement généralisé de l'éclairage des quais doit être mis en œuvre. En effet, trop souvent nous constatons que des quais ne sont que partiellement, voire pas du tout éclairés, ce qui renforce le sentiment d'insécurité.
- Il est important que la direction identifie tous les trains à risques et les communique aux agents. En effet, cela permettra aux agents d'appréhender au mieux le contrôle et de ne pas s'exposer inutilement à un éventuel risque d'agression.
- Systématiquement, sur les trains à risques, un assist doit être présent. Ça doit devenir une règle de base.

- Un travail de fond doit être mis en œuvre par la direction, auprès des autorités compétentes, afin que les agressions envers des agents représentant une autorité soient beaucoup plus lourdement condamnées.

- Remettre les formations Shrek aux agents dans le cycle de la formation permanente.

NOUVELLE STRUCTURE

- Les agents regrettent que la nouvelle structure n'apporte rien de positif, que du contraire. En effet, il apparaît que les team leaders, contrairement à ce qui a été « annoncé », ont un rôle extrêmement répressif.

- Le caractère répressif exigé par la direction entraîne une augmentation de la charge psychosociale des teams leaders, ce qui nuit au bien-être des agents.

- Les team leaders portent sur leurs épaules une charge de travail beaucoup trop importante.

En effet, les team leaders doivent gérer beaucoup trop d'accompagnateurs.

- Lors d'un différend entre un accompagnateur de train et son team leader, il s'avère qu'aucune procédure n'existe pour demander un changement de team leader. Le team leader a un rôle non négligeable pour la formation et l'évaluation du personnel d'accompagnement. Le personnel d'accompagnement qui ne sent pas à l'aise avec son team leader peut être confronté à une hausse de stress, voire à du découragement et un sentiment d'incompréhension. Une solution devrait être mise en place pour gérer au mieux ce conflit.



FORMATION ET BIEN-ÊTRE

- Depuis la COVID, la formation des nouveaux recrutés se fait via Teams. Nous constatons que la qualité de la formation en est grandement impactée et que cela ne contribue absolument pas à combler le manque d'effectif. Nous constatons un grand nombre d'échecs au premier module de base. Beaucoup de documentation et règlements sont envoyés la veille de la formation par mail (en fonction de chaque agent, il devrait encore pouvoir faire la demande en format papier pour faciliter l'étude).

- Une étude sur le bien-être va être réalisée par la CGSP Cheminots afin de cibler les différents malaises et mettre tout en œuvre pour dégager des solutions.

- Les agents réclament la mise en place d'une analyse de la charge psychosociale sur le nombre d'applications qu'ils doivent utiliser. La demande a déjà été introduite en comité d'entreprise PPT SNCB (la direction a répondu qu'il fallait attendre la finalité des projets en cours avec le matériel)

- De nombreux retards dans la formation permanente, dans l'octroi des congés et dans les visites médicales sont constatés. Cette situation est intolérable et nous constatons que la direction ne met rien en œuvre pour rattraper le retard. La situation reste la même depuis 2017 (visite médicale à 50%). Des moyens pour résorber le retard doivent être trouvés. Le recrutement en masse doit être effectué au plus vite.

Le nombre de visites médicales, de formations non effectuées doit être chiffré et communiqué comme le prévoit le code du bien-être ainsi que la circulaire sur les formations.

- Un fascicule va être mis en place par la CGSP Cheminots, reprenant la réglementation utile aux accompagnateurs de train (congés, intervalle, découché, ...), ainsi qu'un « questions/réponses » reprenant des situations que les accompagnateurs sont susceptibles de rencontrer (trains sans WC, présence d'un délégué lors d'un entretien avec la ligne hiérarchique, ...).

Pour chaque sujet évoqué lors du groupe de travail, nous interpellons la direction afin d'avoir des réponses à nos questions. Nous reviendrons vers vous dès réception des réponses.



INFORMATION DE LA SNCB AUX ACCOMPAGNATEURS SUR LE BILLET « HELPUKRAINE » AU 1 MARS

LA SNCB SOLIDAIRE AVEC LES RÉFUGIÉS D'UKRAINE, EN COLLABORATION AVEC D'AUTRES COMPAGNIES FERROVIAIRES EUROPÉENNES

1 mars 2022 – La SNCB et ses collaborateurs sont profondément bouleversés par la situation en Ukraine. Les habitants de ce pays déchiré par la guerre fuient et cherchent actuellement un refuge dans d'autres pays européens. La SNCB, en collaboration avec d'autres compagnies ferroviaires européennes, souhaite exprimer sa solidarité en rendant ce voyage aussi aisé et sûr que possible. Les réfugiés d'Ukraine peuvent donc profiter gratuitement de l'offre de train de la SNCB, et ce dès aujourd'hui.

Nos collègues de la Deutsche Bahn (DB) offrent aux réfugiés d'Ukraine un billet spécial « Helpukraine » qui leur permet de voyager gratuitement à travers l'Allemagne, en ce compris vers d'autres destinations, dont la Belgique.

Les réfugiés d'Ukraine peuvent donc utiliser gratuitement tous les trains nationaux de la SNCB, ainsi que ceux du trafic transfrontalier depuis/vers l'Allemagne, les Pays-Bas, le Luxembourg et la France à partir de ce mardi 1er mars, sur présentation du billet DB « Helpukraine » et de leur passeport ou carte d'identité (conformément aux dispositions du ticket Helpukraine délivré par la DB).

Les modalités pratiques pourront évoluer ces prochains jours/semaines en fonction de la situation.

PRÉPARATION EXAMEN D'ACCOMPAGNATEUR DE TRAIN PRINCIPAL PAR LA CGSP LE 4 MARS 2022

Afin d'appréhender au mieux l'examen d'accompagnateur de train principal (prévu le 12 et 26 mars 2022), la CGSP Cheminots a organisé une journée de préparation : Le vendredi 04 mars 2022.

INTERVENTION EN SCPN LE 9 MARS 2022

PARTICIPATION À L'ÉPREUVE D'ACCOMPAGNATEUR DE TRAIN PRINCIPAL



Nous apprenons que certains accompagnateurs de train qui ne disposent pas encore de l'attestation Selor ne peuvent pas participer à l'épreuve d'accompagnateur de train principal. Ceci nous semble injuste étant donné que cette condition n'existe pas pour les externes qui sont recrutés comme accompagnateur de train principal. De plus, avec la crise Covid l'organisation des examens Selor a été un peu désorganisée.

La direction refuse cette demande. La réponse n'est pas correcte, nous continuerons nos interventions auprès de la direction afin de changer la réglementation.

EXAMEN PASSERELLE DE CONDUCTEUR DE MANŒUVRE VERS CONDUCTEUR DE TRAIN

La réglementation (fascicule 501 point D « Conducteur de train ») prévoit l'organisation de ce genre d'examen destiné aux conducteurs de manœuvre. Nous demandons qu'un tel examen soit organisé. La direction nous prétend « qu'il n'y a pas de besoins ». Nous sommes assez étonnés à ce propos car des recrutements externes de conducteurs sont organisés régulièrement. Nous insistons pour que les conducteurs de manœuvre puissent évoluer dans leur carrière. La direction répond que nos conducteurs de manœuvre peuvent postuler aux examens externes de conducteur de train.

Nous continuerons à soumettre le point dans les instances afin d'avoir une passerelle demandée par nos affilié(e)s.

ADAPTATION DU STATUT DU PERSONNEL : DÉTACHEMENT DU PERSONNEL STATUTAIRE AUPRÈS D'EUROSTAR INTERNATIONAL LTD (EIL) ET DE THI FACTORY (THIF)

Les activités d'Eurostar et Thalys vont être réunies dans le cadre du projet « Greenspeed » dans une nouvelle Holding dont la SNCB détiendra 18,5 % des parts. Afin de continuer le détachement de cheminots vers Thalys et Eurostar le statut doit être adapté. Nous approuvons cette adaptation.



RÉUNION D'INFORMATION DU 21 MARS 2022 SUR LA NOUVELLE PROCÉDURE LINDA

RÉSUMÉ DE L'EXPOSÉ DE LA DIRECTION

La procédure de départ à 60 ans et a montré ses limites. Infrabel ne souhaite plus entretenir les IOT, la SNCB a donc cherché une procédure plus fiable.

Fin des années 90, la SNCB cherchait déjà une nouvelle procédure. Après l'accident de Dinant, elle a donné un coup d'accélérateur.

D'abord avec DICE et, après l'échec de DICE, avec LINDA. « Notre organisation ne reviendra pas sur le coût du projet DICE... » Les tests ont commencé en 2021 et se sont poursuivis au début de cette année. On se retrouve maintenant avec 2 tiers des départs utilisés avec LINDA. La connaissance du système est un élément essentiel. On a voulu à chaque fois augmenter le nombre d'agents pour multiplier les expériences. Pourquoi changer la procédure de départ IOT ? Cela concerne 47% des départs actuels, le reste est fait avec la main levée etc... Ce n'est donc pas uniforme, l'accompagnateur donne une info qui n'est pas correcte car il n'est pas à bord.

Il y a donc des risques de confusion pour le conducteur, ce qui peut mettre en danger l'accompagnateur et les usagers. Avec LINDA, il y a une standardisation de la procédure, elle remédie à ce problème et nous avons donc une seule procédure quel que soit l'endroit et le matériel. Sauf quand le système ne fonctionne pas ou que l'on utilise la procédure back up. Un certain nombre de risques seront diminués. Nous avons une garantie de l'accompagnateur à bord. Il y a eu plusieurs analyses effectuées. Dans quelles conditions la procédure IOT par rapport à LINDA est-elle positive pour la ponctualité ?

LINDA est à l'interface de plusieurs systèmes notamment Edrive.

Un des éléments importants, la procédure de départ, est un système énormément utilisé, environ 15 millions de départs par an. Même s'il y a une petite faille, il y a toutes les chances que ce risque se produise.

Dans la situation actuelle, on connaît un certain nombre de départs intempestifs (une vingtaine de cas par an). Avec LINDA, on peut diminuer par deux ce genre de situation. D'autres situations peuvent se produire avec LINDA, ces incidents existent, on doit tout faire pour les réduire.

Nous pensons que LINDA peut réduire de 50% les incidents.

Les accidents du travail étaient nombreux avant la modification de la procédure de départ porte fermée en 2018. LINDA peut encore réduire de manière importante ces accidents. Le nombre moyen de dépassements de signaux est de 68 par an.

Nous restons très prudents sur une diminution avec la procédure LINDA. C'est une nouvelle procédure pour les conducteurs qui peut les amener à dépasser le signal. Il pourrait y avoir une augmentation d'ici les premiers mois, nous allons y rester attentifs. C'est inhérent à une procédure assez complexe.

La CGSP/ACOD ne peut entendre de tels propos.

Au moment où l'embarquement des voyageurs est terminé, l'accompagnateur reçoit l'info qu'il peut envoyer l'opération terminée au conducteur. On va regarder si le signal est couplé ; si le signal est fermé, le message ne s'envoie pas, il y a un délai de 2 minutes. Si le signal n'est pas ouvert alors le message ne passe pas et l'accompagnateur doit contacter le conducteur.

Tous les signaux ne sont pas encore couplés !! Plus ou moins 40% restent encore à effectuer.

En ce qui concerne la détection du train, quand le train arrive dans une zone gare desservie, il est détecté par GPS. On a déjà, à plusieurs reprises, vu la nécessité d'adapter ce cadre pour coller à la réalité du terrain.

Il est également détecté lorsqu'il quitte la section. Pour plus de sécurité, la transmission de l'OT se fait en deux phases.

C'est sur ces deux infos que l'OT est transmise afin d'éviter une transmission par accident. Une autre situation peut se présenter : la gare n'est pas détectée, l'accompagnateur doit forcer la localisation et le système refonctionne jusqu'à la gare suivante. La procédure back up correspond à une info verbale de l'accompagnateur vers le CT. (Train xxxx, opération terminée). Concernant la couverture réseau, nous avons une liste d'une dizaine de gares où des améliorations seront effectuées (exemple : gare de Sy).

L'accompagnateur et le conducteur de train ont la possibilité de renseigner les problèmes via LINDA, ces feedbacks sont analysés chaque matin. Nous avons été amenés à modifier certaines choses dans le système.

Ce sont des aménagements qui se font au fur et à mesure et qui peuvent éventuellement encore avoir lieu. Le système est tout à fait entre les mains de la direction et elle peut l'améliorer si c'est nécessaire.

Plusieurs phases de tests ont commencé en mars 2021 et se sont amplifiées en février 2022 pour permettre à tout le monde de se familiariser. Nos acteurs de terrain ont déjà une expérience du système. Dans 4 à 5 % des cas, une procédure back up doit être réalisée, ce n'est pas notre but mais nous y travaillons.

Nous avons ces infos via un système de tableau de bord journalier. Nous savons que certaines gares sont moins bonnes et d'autres meilleures, il y a une variation. Cela dépend de la localisation.

Pour nous, diminuer la procédure back up est essentiel. Lors du relais d'un conducteur de train qui n'a pas reçu l'OT, il y aura une erreur de manipulation et donc la procédure back up devra être effectuée.

INTERVENTION DE LA CGSP/ACOD

Le temps de relais des conducteurs de trains est très court, l'accompagnateur ne reçoit pas l'info que le conducteur n'est pas encore prêt et donc l'OT n'arrive pas au conducteur. Pour nous, c'est un problème de fonctionnement, pas une erreur de manipulation. On devrait avoir l'info sur les différents relais. La direction a prévu une modification de configuration du système à ce sujet.

L'erreur de manipulation sera remplacée alors par une erreur de configuration. Ils doivent pouvoir résoudre ce cas. La couverture réseau doit aussi être améliorée, ce sont des travaux assez lourds, un certain nombre d'acteurs doivent intervenir.

La direction espère que tous ces pourcentages seront diminués par deux d'ici deux ans.

Nous demandons, en front commun, la procédure des trois feux verts et nous intervenons sur les problèmes vécus sur le terrain, problèmes ô combien sensibles et dangereux pour tous.

Depuis que les tests sont réalisés à grande échelle, on ne sait pas pourquoi dans un premier temps tout fonctionne et puis d'un seul coup plus rien. Depuis 15 jours, nous avons des retours prouvant que cette procédure est un danger pour le dépassement des signaux : rien que sur 15 jours on est à 3 dépassements de signaux LINDA, ce qui représente une augmentation.

Vous nous avez expliqué que le gestionnaire infra n'est plus responsable. Nous ne savons pas quel signal est couplé ou pas.

Nous vous demandons d'arrêter cette procédure immédiatement, c'est dangereux. Ceci est un groupe de travail, on ne pourra pas donner un avis défavorable ou favorable, nous devons donner un avis lors d'un CEPPT.

Il est hors de question de mettre en route cette procédure en avril sans nos accords, on va avoir des dépassements de signaux.

La charge psychosociale sur la conduite est augmentée. Nous sommes d'accord pour éliminer la zone grise, mais on augmente les dépassements de signaux.

► La direction édulcore la réalité sur le terrain. Pourquoi couple-t-on les signaux ? Le fait que ce ne soit plus Infrabel, c'est le choix de l'entreprise. Historiquement, il y a un certain nombre de signaux qui ne sont plus visibles lorsque le train est en mouvement. C'est une situation qu'on subit. Il est plus intéressant d'avoir un couplage que de ne pas en avoir. Les couplages sont étendus, 60% des situations sont couplées. Nous connaissons 4 cas de dépassements jusqu'à maintenant.

Nous avons remarqué qu'on pouvait changer un facteur ou l'autre.

Nous sommes dans un processus d'amélioration. Pourquoi peut-on coupler à certains endroits et pas à d'autres ?

Cela ne doit pas être compliqué.

► La direction dit que l'ancien système n'était pas parfait. C'est vrai mais nous ne pouvons pas entendre que, grâce à cela, on remarque les améliorations à faire. Nous pensons que, dans un projet test, on doit constater les améliorations en amont, ici c'est l'inverse.

On remarque la faille de LINDA en phase de test, on doit mettre en avant la prévention.



On parle beaucoup de ponctualité, il va y avoir un impact énorme. On ne parle pas des transfrontaliers pour qui les tests sont catastrophiques. La réglementation est-elle correctement transposée pour les agents des réseaux étrangers ?

Nous demandons un éclaircissement. Il faut être vigilant (Luxembourg et Pays-Bas).

Réponse de la direction : le système doit être confronté avec la réalité et on doit prendre en compte l'interface homme machine, il y a beaucoup de choses qu'on ne peut pas prévoir. La loi stipule que nous devons vérifier la procédure sur le terrain. C'est normal qu'il y ait un monitoring.

Concernant les transfrontaliers, nous n'avons pas les mêmes infos.

Nous connaissons les points d'attention et les améliorations à faire et nous serons attentifs.

Remarque de la CGSP/ACOD

On utilise la procédure sur le terrain. Ce stress et cette charge psychologique, on les ressent en vrai. Toutes les personnes qui l'utilisent ressentent la même chose. Cette présentation est loin de refléter la réalité. Sur le terrain, lorsqu'on fait des feedbacks, on se rend compte que nos chefs ne sont pas convaincus.

Ça fait peur, il y a encore plein de lacunes, et même la hiérarchie n'est pas capable de donner une réponse.

Revenons sur le couplément :

Au début, on avait parlé aussi d'une procédure où le train ne resterait pas à l'arrêt signal fermé et portes fermées trop longtemps.

C'est un danger d'avoir l'info OT alors que le signal est fermé (ouverture d'une porte par un voyageur).

Nous n'avons plus le signal fermé sur notre montre. Il y a un souci de communication entre les deux appareils. Il suffit de ça pour que cela ne fonctionne plus.

Réponse de la direction :

Au départ le point avec le signal fermé était prévu. Pour éviter toute confusion et distraction entre l'accompagnateur et le conducteur, nous avons retiré cette information. La ponctualité et la sécurité étaient les principales causes de ce retrait.

Le conducteur de train reste responsable du signal et du départ après ouverture du signal. Le stress est normal lors d'un processus d'apprentissage, chacun doit s'habituer. Il y a une phase de transition qui constitue une charge supplémentaire.

En général, le stress doit diminuer avec la procédure LINDA et le nombre d'agressions et d'incidents liés à la procédure également.

Infrabel prend en charge toutes les procédures de démontage des IOT ainsi que l'assainissement du câblage.

► La direction a décidé le 18 mars de reporter d'un mois l'implantation de LINDA.

Nos différentes interventions ont du sens pour nos cheminots et pour la CGSP la sécurité reste la priorité.



INTERVENTION AU NIVEAU DU RESPECT DES PRESTATIONS DU PERSONNEL ROULANT « TEMPS PARTIEL » LE 24 MARS 2022

Suite à plusieurs interpellations d'affiliés à propos du non-respect du temps de travail du personnel roulant en 4/5ième, la CGSP/ACOD est intervenue auprès de la direction et de HR-RAIL afin que le temps de travail 4/5ième soit bien respecté.

Force est de constater que cela n'était pas le cas. Les agents roulants qui sont en 4/5ième présentent trop d'heures et, à la fin de la période de référence des trois mois, les agents se retrouvent avec des heures supplémentaires qui sont payées.

D'où vient ce problème ?



Le souci est que les travailleurs à temps partiel sont utilisés dans des séries avec une moyenne de plus de 8h/jour alors qu'ils sont enregistrés comme travaillant à temps partiel avec des prestations de 7h36 par jour.

Ils travaillent donc trop d'heures en moyenne par jour.

Afin de résoudre ce problème, nous avons convenu avec B-HR d'appliquer le système temps partiel d'un régime de 8h/jour avec un prorata du nombre de congés compensateurs variables.

Les directions appliqueront l'article 12bis du RGPS 541 :

Réduction des repos et des congés compensateurs en cas de réduction de la durée de travail à temps partiel (en cycle irrégulier) : 52 (53) hebdomadaires fixes + 10,5 variables = 62,5 (63,5) congés compensateurs

Donc chaque agent en 4/5ième aura dorénavant 10.5 CCP en plus !

Ceci sera d'application en principe à partir du 1er avril ou le 1er mai en fonction de l'adaptation du système de pointage par B-HR.

Si vous êtes dans le cas, votre compteur sera augmenté à cette date avec le prorata du nombre de CCP de l'année.

Les agents à temps partiel ne devraient donc plus avoir d'heures supplémentaires à la fin de la période de référence de travail.



Il a également été rappelé à la direction que les heures supplémentaires pour les agents en temps partiel ne peuvent être prestées que dans le cadre des dérogations légales prévues par la loi.

CONCLUSION

Suite à l'intervention syndicale de la CGSP-ACOD, le temps de travail des agents en 4/5ième sera respecté. Le bien-être de nos cheminots reste bien notre priorité

COMMUNICATION AU NIVEAU DU PERSONNEL ROULANT LE 31 MARS 2022

Afin d'être proches des agents et de relever les nombreux problèmes du terrain, nous avons organisé différents groupes de travail au niveau de plusieurs filières, la dernière était la filière « personnel roulant ». Le but des groupes de travail est de rassembler l'ensemble des problèmes des différents dépôts et d'échanger entre les délégués et militants.

Après ces constats, nous sommes intervenus dans les différentes instances comme le comité d'entreprise PPT et la sous-commission paritaire afin de soumettre les problèmes de terrain.

Chaque mois, la CGSP envoie aux régionales ses interventions dans les différentes instances en format tract (compte-rendu)

La CGSP n'a jamais attendu l'intervention de certains syndicats, on peut citer certains des derniers dossiers :

- Le report du dossier Linda
- Toutes les applications réglementaires au niveau des différents comités de concertation Covid (Codeco)
- Application des 4/5 personnel roulant

- Respect du 541 dans les séries
- Débat sur les formations langues pour une augmentation des jours (toujours en discussion)
- Report du dossier RX et CX
- Respect des cadres effectifs dans les dépôts
- Octroi des 4/5
- Amélioration de la communication au niveau des BNX
- Examen promotion (Poste à profil)
- Respect des intervalles entre les prestations
-

EVALUATION DE LA REVALORISATION CONDUITE

Malgré ses différentes interventions dans les instances respectives, la CGSP a demandé une réunion avec la direction BT-O.

Lors de cette réunion plusieurs points seront d'ailleurs discutés comme :

- Les temps de manipulation de l'E-Drive n'ont toujours pas été adaptés au niveau de l'avis 44 de 2020 (la nouvelle réglementation concernant le serrage des freins à vis non plus).
- Les temps de prise de service et de fin de service.

Actuellement, les 10 minutes au début et les 5 minutes à la fin ne suffisent pas, il faudrait au moins les doubler au vu du nombre de documents que les agents doivent lire en début de prestation.

Pour le moment, tout le monde met des œillères, mais tout le monde sait que les conducteurs partent en service sans rien lire. Jusqu'au jour où il y aura un accident.

- Qu'en est-il du groupe de travail « technicien » en ce qui concerne les problèmes constatés avec l'E-drive ? Va-t-il être mis en place ?

- Malgré ce qui est prévu dans le dossier revalorisation, il n'y a toujours pas d'adaptation de fin de carrière. Pourtant, le dossier revalorisation prévoyait des horaires adaptés, des 4/5... Or, ici rien de différent par rapport à d'autres corporations.

- La possibilité d'accéder au grade de conducteur principal, contrairement à d'autres directions, le conducteur n'a plus la possibilité de passer principal.

- Il y a toujours trop d'adaptations à la réglementation. Nous étions déjà intervenus dans le passé et certaines décisions ne sont pas d'application.

- Les conducteurs pointent du doigt la formation qui se détériore de plus en plus.

En effet, ils estiment qu'ils n'ont plus le temps de revoir la matière mais que les formations sont basées sur la nouvelle matière à venir.

La qualité de la formation langues est également pointée du doigt (pas assez de jours).

Je pense que, pour bien faire, la direction devrait sortir une circulaire avec le nombre exact de jours de formation prévus sur la période, le temps prévu pour la révision, le temps prévu pour la nouvelle matière et les jours prévus pour la formation langues.

- La vision sur les demandes de CN n'est toujours pas claire. En effet, ils n'ont aucune visibilité là-dessus (application).

- Contrairement aux accompagnateurs qui vont avoir une vision informatisée des E500 des autres agents, les conducteurs n'ont pas accès à cela (application).

D'autres points sont également abordés :

Tous les points sont très importants et légitimes.

Certains des points, qui devaient être mis en place depuis la revalorisation mériteraient d'être traités au plus vite.

Notre demande a été entendue, la réunion est prévue après les vacances de Pâques.

VACCIN TETANOS LORS DES VISITES MÉDICALES AU NIVEAU DU PERSONNEL DE CONDUITE LE 1^{ER} AVRIL 2022

La CGSP est intervenue pour avoir la possibilité de recevoir le vaccin TETANOS sur base volontaire lors des visites médicales au niveau du personnel de conduite.

Après discussion avec Idewe, le coordinateur des CPL de B-TO et le responsable, il a été décidé :



- de rajouter ce risque santé dans l'AdR
- d'ajouter le risque santé dans le profil de prévention (dans le cadre de la surveillance de la santé)
- de donner la possibilité de recevoir ce vaccin.

La direction a accepté notre demande légitime.
Il est prévu tous les 20 ans et après 65 ans tous les 10 ans

Chez les adultes :

Le vaccin contre le tétanos a une durée d'efficacité très longue. Cependant il faut **faire des rappels régulièrement** pour rester protégé. C'est particulièrement important si vous devez voyager dans un pays où l'hygiène est défectueuse. Alors tous les combien doit-on faire un rappel du vaccin du tétanos après 18 ans ?

- **Tous les 20 ans**, avant 65 ans : à 25 ans, 45 ans et 65 ans ;
- **Tous les 10 ans** à partir de 65 ans.

INTERVENTION EN SCPN LE 4 MAI 2022

ALLOCATION DE MONITEUR

L'avis 70H-HR de 2018 à propos de l'allocation de moniteur prévoit que cette allocation soit octroyée aux « conducteurs de train (principaux), conducteurs de manœuvre et opérateurs conduite cargo régularisés dans leur grade et sélectionnés par leur chef immédiat pour fonctionner comme moniteurs pour les agents de ces grades en stage ou à l'essai. »

Dans certains cas, le personnel de conduite doit assurer des prestations de moniteur pour accompagner des conducteurs qui ne sont ni en stage, ni à l'essai.

Il s'agit par exemple des conducteurs qui sont en formation ICE ou des conducteurs principaux du 3x8 qui, n'ayant plus roulé pendant des années, ont réintégré une formation de conducteur.

Nous demandons que la réglementation soit adaptée, afin de permettre l'octroi de cette allocation à tous les membres du personnel de conduite qui assurent des prestations de moniteur, indépendamment du fait que l'élève soit en stage/ à l'essai ou pas.

► La direction répond qu'elle ne peut pas répondre positivement à notre demande car cette allocation a été « négociée dans le cadre de la revalorisation de la filière conduite ».

Cette réponse ne nous satisfait pas et nous interviendrons auprès de différents responsables des « roulants » afin d'éclaircir les raisons de ce rejet.

ACCOMPAGNATEURS DE TRAIN



Le règlement (RGPS 501) prévoit à propos de l'épreuve fermée d'accompagnateur principal que les lauréats de l'épreuve soient classés et qu'ils soient installés en fonction de ce classement. Comme il s'agit d'un grade banalisé, le classement n'a pas de sens. Les lauréats sont installés sur place et leur poste est transformé.

Nous demandons d'adapter la réglementation.

► La direction fera ce changement à terme pour tous les grades banalisés.

CHS PERSONNEL DE CONDUITE

Nous demandons de fournir, par dépôt, le nombre de CHS et les raisons de ces CHS ?

Le premier trimestre, 650 jours de CHS ont été accordés à tous les conducteurs.

Nous rappelons qu'il manque un programme informatique qui peut suivre la moyenne des prestations des conducteurs.

RÉUNION SUR LA DIVERSITÉ 19 MAI 2022



Depuis février 2022, la SNCB a reçu le label "Diversité" de Actiris pour une période de 2 ans. La SNCB a fait un benchmark et une analyse qualitative et quantitative de la situation au sein de la SNCB pour développer le nouveau plan, qui a été fait en partenariat avec les organisations syndicales, afin de le resoumettre à Actiris. En 2015, la SNCB comptait 13,86% de femmes. En 2022, ce chiffre est passé à 18,8%.

Mais il y a une grande différence entre les différentes directions. C'est mieux, mais il y a encore une marge d'amélioration.

Le plan comporte 28 actions donc 3 axes stratégiques :

- ▶ Garantir l'égalité des chances tout au long du cycle de vie des employés et refléter la diversité sociétale dans notre personnel.
- ▶ Créer un environnement de travail inclusif qui valorise la différence et dans lequel tout le monde peut être soi-même.
- ▶ Mettre en œuvre une stratégie de communication qui soutient la politique de diversité et d'inclusion au sein de l'entreprise. L'égalité est inscrite dans l'ADN de notre organisation et nous ne pouvons qu'applaudir toutes les initiatives qui vont dans ce sens.

C'est la raison pour laquelle nous tenons à insister sur certains points qui nous semblent importants dans ce cadre :

- Cela fait des années que nous essayons de trouver des solutions avec la direction pour les femmes qui allaitent. Pourtant, cela reste un point compliqué et souvent, la seule solution proposée aux femmes qui allaitent, est le service léger, avec la conséquence parfois que certaines conductrices perdent leur licence. Nous demandons s'il est possible de trouver d'autres solutions. **Pourquoi ne pas s'inspirer de ce qui se passe dans les autres pays européens ?**



- Cela fait des mois que nous tentons d'obtenir des solutions pour le personnel de train qui n'a parfois pas accès à des WC pendant son service. Trop souvent, le manque de collaboration entre les directions fait qu'elles se renvoient la balle. Il nous semble essentiel que le personnel, et en particulier le personnel féminin, ait accès à des sanitaires.
- Concernant l'uniforme, nous demandons s'il n'y a pas une forme de discrimination pour les hommes qui n'ont pas le droit de porter un short alors que les femmes ont le droit de porter une jupe ou une robe. La direction nous répond que ce point est discuté dans une autre réunion paritaire qui est la masse d'habillement.

Nous tenons tout de même à rappeler que nous avons demandé, toute organisation syndicale confondue, qu'un bermuda soit proposé aux hommes. La direction nous l'a tout simplement refusé.

Nous continuerons à mettre le dossier sur la table afin d'obtenir satisfaction.

INTERVENTION EN SCPN LE 1 JUIN 2022

SUPPRESSION DE TRAINS P

Depuis le 23 mai, 10 trains P ont été supprimés suite au manque d'accompagnateurs de train. C'est ce que la SNCB a communiqué à la presse. Lors des négociations à la SCPN à propos de la filière accompagnement en 2019, la direction s'est engagée à assurer des recrutements proactifs en fonction des nécessités du plan de transport.

A ce propos, quelles sont les prévisions en matière de recrutement du personnel opérationnel (accompagnement, personnel de gare, ...) notamment en fonction de la période des congés et du plan « grande chaleur » ?

Nous déplorons également que les OR aient appris la suppression de ces trains via la presse.

La direction nous renvoie vers les discussions et les infos reçues à propos des efforts de recrutements.

De nouveaux accompagnateurs de trains arriveront chaque mois dans les dépôts.

A court terme, des formateurs accompagneront des trains et des assists seront supprimés.

La suppression des trains montre que ces efforts sont insuffisants...



FRAIS DE TRANSPORT DES CHEMINOTS



Dans le passé, nous avons déjà dénoncé que de nombreux cheminots ne peuvent plus emprunter le train pour arriver à l'heure à leur travail notamment suite à la suppression des trains tôt le matin ou tard le soir. Ainsi, de nombreux agents doivent utiliser leur voiture personnelle pour assurer des prestations. Avec l'essence et le diesel à +- 2€/litre, cela pèse énormément sur le budget des cheminots.

Quelles mesures prévoit la direction pour alléger les frais de transport des agents ?

Réponse de la direction : aucune.

Nous déplorons l'attitude des directions, on comprend pourquoi certains cheminots quittent la société.

INTERVENTION EN SCPN LE 29 JUIN 2022

RÉSULTATS DE L'EXAMEN D'ACCOMPAGNATEUR PRINCIPAL (PPL)

Nous interpellons la direction à propos de l'examen d'accompagnateur de train ppl qui s'est terminé le 20 mai. Les agents n'ont toujours pas reçu les résultats. Qu'en est-il ? Quand seront installés les lauréats ?

► Réponse : il y a 109 lauréats qui seront installés le 1er juillet.

RECRUTEMENT D'ACCOMPAGNATEURS PRINCIPAUX

Nous avons constaté que le recrutement d'accompagnateurs de train principaux avec un bachelier a été suspendu. Les candidats avec un diplôme de bachelier sont recrutés comme accompagnateurs de train.

► La direction SNCB nous explique que, d'une part elle n'est pas obligée de recruter les détenteurs d'un diplôme de bachelier comme accompagnateur de train ppl et que, d'autre part elle a suffisamment de candidats.

L'objectif de recrutement est de 257 et cet objectif a encore été augmenté de 5

MUTATIONS POUR LES AGENTS DÉTACHÉS VERS THALYS



Les agents détachés vers Thalys ne peuvent pas obtenir une mutation vers un autre dépôt (exemple : des agents installés à Bruxelles ne peuvent pas changer de dépôt vers Anvers ou Liège). HR refuse la demande.

► La direction répond que ceci est la compétence de la filiale Thalys.

INTERVENTION LORS DU CNPPT DU 30 JUIN 2022 SUR LES BERMUDAS POUR LES ACCOMPAGNATEURS DE TRAIN ET SOUS-CHEF DE GARE BPT2



Dans le passé, la CGSP/ACOD a demandé à plusieurs reprises que les accompagnateurs de train et les sous-chefs de gare BPT2 puissent porter un bermuda. Au comité masse d'habillement, lors des discussions à propos du nouvel uniforme, nous avons mis ce point sur la table mais sans résultat.

La Belgique connaît de plus en plus de périodes de canicule. Afin de garantir le bien-être des agents, des solutions devraient être trouvées concernant l'uniforme pour l'ensemble du personnel.

Au Comité d'Entreprise PPT (CEPPT, comité sécurité hygiène) extraordinaire du 25 mai qui traitait du plan canicule, la direction s'est montrée ouverte à la discussion.

Au CEPPT du 30 juin, elle est venue avec une proposition pour cet été : en phase test, pendant les fortes chaleurs, le personnel BPT1 accompagnement et BPT2 sous-chef sera autorisé à porter son propre bermuda.



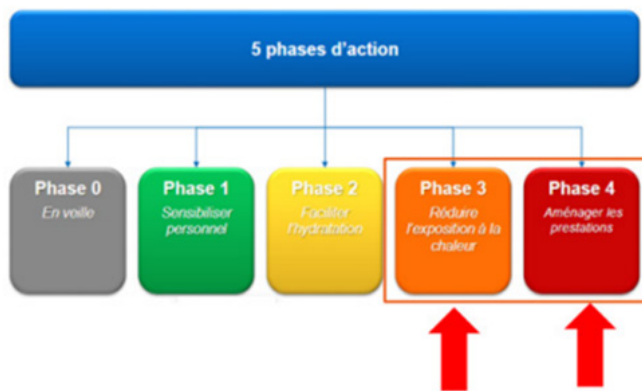
Ceci constitue une belle avancée. Notre ténacité dans ce dossier a payé.

Lors des discussions sur cette proposition, nous avons relevé un point négatif pour les agents féminins qui ne peuvent pas mettre de bermuda parce qu'ils ont une alternative avec la jupe ou la robe. Nous avons rappelé que beaucoup d'agents n'ont pas commandé de jupe ou de robe et donc ils devraient avoir le droit de mettre un bermuda. De plus, ceci montre que la SNCB tarde à tenir compte de la diversité dans son personnel, ...
La direction comprend nos attentes et évaluera après la phase test si elle peut répondre positivement à notre demande.


Voici, les infos reçues de la direction à propos de la phase test :

- Management est d'accord de le tester pendant le plan canicule 2022 :
 - Personnel en uniforme de B-PT.1 et B-PT.2 ss-chef
 - Agent porte son propre bermuda
 - Agent qui n'a pas d'alternative jupe ou robe
 - Pendant des phases déterminées du plan canicule (voir plus loin)
 - Selon un dresscode défini (voir plus loin)
 - Evaluation après l'été 2022

Quand est-ce d'application ?



La phase 3 est d'application lors d'une température de  28° et à partir de deux jours consécutifs.

La phase 4 est d'application dès le moment où la température de  35° est atteinte. Automatiquement quand une phase est atteinte dans un endroit en Belgique, une communication suivra via B-Vision, chaque collaborateur recevra la communication.

La direction demande de respecter le dress code, voici quelques prescriptions :

Prescriptions bermuda

YES

- Couleur **unie** proche de la couleur du pantalon (**bleu foncé**)
- Le tissu doit être **respirant et léger**
- Longueur : **au niveau ou juste au-dessus du genou**
- **Chaussures** doivent être **foncées ou**

NO

- **Motifs** (même légers) sur le bermuda
- Bermuda shorts **Denim** (Jeans)
- Pantalon **déchiré**
- Longueur **mi-cuisse** ou **mi-molle**

Une analyse sera effectuée après cet été et nous reviendrons sur le bien-être procuré par l'uniforme au comité masse d'habillement et au Comité d'entreprise PPT SNCB de la rentrée. Plusieurs points restent sans réponse mais une partie de nos demandes sont actuellement prises en compte et en phase test. Le bien-être, l'apparence du cheminot et de la SNCB ne s'arrêtent pas à un bermuda...



RETOUR DE LA DIRECTION SUITE À NOS DIFFÉRENTES INTERVENTIONS 1^{ER} SEPTEMBRE 2022

WC GARANTI DANS LES TRAINS

Victoire pour la CGSP

Cette problématique est ancienne surtout dans le matériel automotrice (Break, Desiro,..). Mais depuis peu, les directives du Codeco COVID ont été supprimées par le gouvernement ainsi que la note qui exigeait au minimum un WC fonctionnel par convoi. Depuis, plus aucune directive n'était d'application sauf un accord entre B-TC et B-TO/B-PT pour la périodicité de l'entretien du matériel roulant qui stipule :



« Les WC des désiros doivent être vidés tous les 3 jours comme déterminé par le Q-Profil »
Plusieurs incidents ont eu lieu sur le terrain suite à l'absence d'un WC fonctionnel. Le bien-être du personnel et de nos voyageurs était impacté. Après plusieurs interventions auprès des différentes directions, dans les comités bien-être (CPPT), dans le comité sécurité exploitation (6SE) et au niveau de l'inspection sociale (Service Public Fédéral Emploi, travail et concertation sociale), la direction a décidé de revoir la périodicité de vidange afin de garantir un WC opérationnel dans chaque train lors de chaque premier départ de la journée.

En début de journée, chaque train devra avoir un WC en ordre de marche :



Une analyse sera également effectuée aussi bien à B-PT qu'à BTC afin d'avoir une statistique sur les défauts techniques sur les WC et le nombre de trains sans WC fonctionnel. La cause sera analysée afin de résoudre les problèmes et d'assurer un WC fonctionnel au premier départ du train.



L'intervention de la CGSP dans ce dossier montre que nous sommes intransigeants par rapport au bien-être du personnel. Nous ne ferons pas de concession sur le principe du « bien-être des cheminots »

INTERVENTION EN SCPN SUR LE RECRUTEMENT DES ACCOMPAGNATEURS LE 7 SEPTEMBRE 2022

RECRUTEMENT DES ACCOMPAGNATEURS DE TRAIN

Lors de la sous-commission paritaire du 7 septembre, un projet pilote pour le recrutement d'accompagnateurs de train a été présenté.

► La direction propose une suppression temporaire des conditions de diplôme pour l'accès aux épreuves publiques.

La CGSP Cheminots a donné un avis positif à cette proposition car il s'agit d'un test et une évaluation a été demandée.

► La direction a constaté qu'un potentiel de 600 candidats (sur 6000 demandes, soit 10%) n'ont pas pu être invités aux épreuves publiques, faute de diplôme, alors qu'ils pouvaient peut-être justifier une expérience dans d'autres professions similaires et d'une connaissance de la deuxième langue nationale. Partant de l'idée que les compétences d'une personne ne sont pas exclusivement liées à un diplôme et que l'expérience apporte souvent une valeur ajoutée à l'emploi, nous considérons également, en tant que syndicat, qu'il s'agit d'une opportunité de se développer personnellement dans un emploi polyvalent. Attention : les conditions préalables et les exigences pour pouvoir exercer la fonction d'accompagnateur de train (formation et points requis aux examens) restent inchangées. En outre, ces candidats seront soumis à un test préalable sur leurs capacités cognitives.

Par ailleurs, nous avons demandé la tenue d'un groupe de travail afin de discuter de l'amélioration du recrutement et de faire une analyse de la filière.

Ce qui importe pour nous est que le manque de personnel soit résolu !

► La direction a réagi trop tard pour combler les besoins. Le fait que la direction soit confrontée à un marché du travail tendu aujourd'hui - comme d'autres secteurs - ne peut être une excuse.

► La direction devrait adopter la même attitude que les chemins de fer néerlandais (NS): reconnaître et oser communiquer que la pénurie de personnel est le résultat d'une fausse politique de recrutement ; trop tard et trop peu. Entre-temps, le recrutement se poursuit et le quota prévu est dépassé : 267 agents de train ont été recrutés entre-temps, 200 ont commencé leur formation et 80 sont opérationnellement employables (chiffres de fin juillet).

Un quota supplémentaire de 177 a été fixé pour 2023.

PROPOSITION DE MODIFICATIONS DES CONDITIONS D'ENGAGEMENT AU NIVEAU DES ACCOMPAGNATEURS

► La direction soumet également un document qui propose de recruter des personnes qui ont de bonnes connaissances linguistiques et compétences cognitives mais qui n'ont pas le diplôme requis comme accompagnateur de train. En fonction de ce que nous avons écrit ci-avant, nous donnons un avis favorable à cette proposition.

► La direction organisera aussi à notre demande un groupe de travail à propos des mesures à prendre pour améliorer le recrutement des accompagnateurs de train et de la filière.

GRUPE DE TRAVAIL DES CONDUCTEURS DE TRAIN 22 SEPTEMBRE 2022

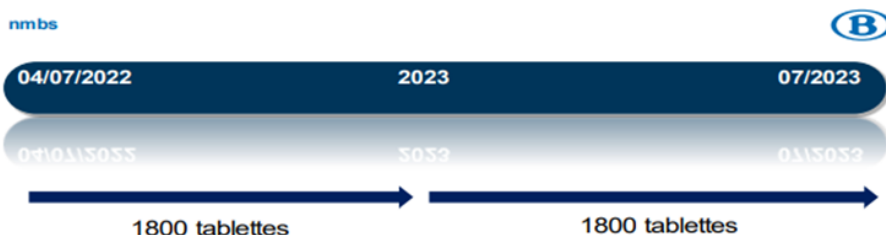
Voici les réponses de la direction à nos nombreuses interpellations :

► Temps de manipulation E-Drive dans les temps de prestation :

Des tests ont été effectués par la direction, dans plusieurs districts et sur plus de 70 prises de service, à propos des temps prévus pour les opérations à effectuer avant le départ. Les résultats ont montré que la plupart des temps étaient suffisants et que certaines opérations auraient même diminué.

La réponse ne nous convient pas car les tests sont toujours effectués dans des situations optimales et avec du matériel qui ne présente aucune anomalie, ce qui est loin d'être conforme à la réalité du terrain. Nous demandons une analyse plus approfondie de toutes les opérations. L'avis 44 devra être modifié si certains temps de préparation ou de relais ne sont pas respectés.

► Problème avec la tablette et le smartphone :



- 04/07/2022 début distribution tablette A8 et mise à jour smartphone A6
- Remplacement des appareils tous les 2 ans (Tablettes et smartphone)
- Début du remplacement du smartphone en 2023
- Depuis le 29/06, déploiement d'une nouvelle version sur les tablettes avec e.a. :
 - Amélioration performances (suppression du swipe entre les tâches);
 - Synchronisation et gestion base de données améliorées
 - Temps de réponse et propagation compositions fortement améliorés.

Vu l'évolution informatique et technologique, il a été décidé de modifier le contrat cadre du remplacement du matériel informatique. Après analyse, le problème vient souvent de la connexion 3G, du wifi ou de l'application Team office 365.

La direction est intervenue sur la couverture réseau auprès de l'opérateur Orange et sur la mise à jour de certains programmes. Nous sommes intervenus également sur la recharge du matériel car, comme c'est le cas chez les accompagnateurs de train, il y a une demande pour avoir des casiers munis de prises de courant afin de recharger les tablettes dans les dépôts.

La direction estime que la différence majeure avec les accompagnateurs est qu'ils sont susceptibles de circuler dans le train, alors que les conducteurs ont la possibilité de charger leur tablette dans leur cabine de conduite.

La direction rappelle que plusieurs modifications au niveau du matériel ont eu lieu (M7 ET AM 96). Des prises 220 volts ont été installées dans les cabines de conduite.

Si des problèmes persistent, le conducteur ne doit pas hésiter à le signaler. Nous rappelons que, vu l'augmentation du prix de l'énergie, les agents font de plus en plus attention à leur consommation et il se pourrait dès lors qu'ils arrivent avec du matériel non chargé.

D'ailleurs, vu les horaires difficiles et décalés imposés par le plan de transport, les conducteurs doivent prendre leur voiture pour venir au travail. Nous demandons de revoir certaines prestations afin permettre à un maximum de conducteurs de pouvoir venir travailler en train.

Au niveau des classements et demandes de congés, les agents doivent pouvoir voir leur classement lors d'un refus de congé. Ils doivent également pouvoir voir aisément leur situation CX, RX, CN, JC, ce qui est loin d'être le cas pour l'instant. Une nouvelle version sera d'application en octobre 2022 (APS MOBILE)

nmb



APS mobile

Nouvel environnement pour le conducteur - planificateur

- V2.1 – octobre 2022
 - Classements des demandes de congés refusées
 - Demandes de congés par jour / block
 - Synchronisation avec SAP-HR
- V2.2 – S1 2023
 - Interface avec les quotas SAP-HR
- V2.3 – S2 2023
 - Demande d'échange de prestation
 - Heatmap -> visibilité des jours demandés/accordés
 - Communication des préférences individuelles
 - Différents types de jours de liberté

► **Concept Eco-Driver depuis le dossier « revalorisation » :**

Il est prévu une prime eco-driver. Les objectifs de la SNCB en vue de la réduction de la consommation d'énergie par tonne-km grâce à l'eco-driving se situent à 0,5% pour 2018 et à 2,8% pour 2022. (Chiffres difficiles à comprendre) Chaque année, la SNCB souhaite mettre une partie (10%) de ces économies à la disposition du personnel de conduite sous la forme d'écochèques. Les mesures ont été effectuées sur la différence entre la production 2020 et le gain d'énergie 2021. (Le matériel est les HLE 18 ET LES AM96)

La prime par rapport au gain d'énergie de 2021 sera de +/- 30 euros.

Le dossier devrait venir en sous-commission paritaire nationale prochainement. Nous rappelons que le dossier de la revalorisation date du 6 juin 2018. Quid de la prime 2018, 2019, 2020 ?

► **Charge de travail et heures supplémentaires qui remettent en cause le bien-être des cheminots :**

Chaque jour, nos délégués et permanents interviennent afin de faire respecter le fascicule 541. Non-respect des réunions de séries, changements d'horaire récurrents, BNX, modification des horaires en périodes spéciales, non-respect des temps de pause, non-respect des temps de préparation, non-respect des temps de relais, prestations réglementairement inadaptées ou non réalisables Tel est le quotidien des conducteurs. Selon la direction, le dialogue est toujours ouvert lors des réunions de séries, mais dès la première adaptation, ils n'hésitent pas à bafouer les accord pris.

Nous sommes confrontés chaque année au même scénario. Les prestations sont de plus en plus compressées et longues.

En effet, les prestations de 6 heures deviennent rares voire inexistantes.

Sans nul doute, le calcul du cadre devrait être revu au regard de l'accumulation des CX et RX. Le temps de travail des agents en temps partiel n'est pas adapté aux séries, ce qui entraîne des heures supplémentaires.

Les problèmes de communication, depuis la création des OCC (dossier RTTM), engendrent beaucoup de complications sur le terrain, ce qui a comme conséquence que les agents se retrouvent de plus en plus seuls face à des situations difficiles.

Les améliorations attendues ne sont pas au rendez-vous. Un retour en arrière, proche du terrain, proche des dépôts, tant au niveau des tableaux de service qu'au niveau des permanences serait sans nul doute la meilleure solution.

► Démission vers le privé ou autre :

On constate une diminution des départs.

Les chiffres ci-joints le démontrent.

- 53 en 2019
- 15 en 2020
- 13 en 2021
- 10 en juin 2022

Nous expliquons ces chiffres par le fait que les opérateurs du privé recrutent de moins en moins suite à la diminution de la charge de travail et à la situation après COVID (budget difficile).

► Aménagement fin de carrière (4/5 ou autres) :

En règle générale, les chiffres ont doublé en matière de temps partiel (de 6.6% à 12.1%).

Nous remarquons que le 4/5 qui augmente le plus est le congé parental. Nous rappelons que la direction ne peut pas le refuser conformément à la loi. Les 4/5 après 55 ans tombent également sous le couvert de la loi.

En revanche, d'après les chiffres reçus, les 4/5 des plus de 50 ans n'augmente pas beaucoup.

La réponse est que la plupart des agents ne demandent pas ce 4/5. A vérifier mais nous émettons de sérieux doutes quant à cette affirmation.

Bien que prévu dans le dossier « revalorisation », la direction n'a fait aucune proposition que ce soit au niveau de l'aménagement de fin de carrière ou de l'amélioration entre la vie privée et la vie professionnelle.

PLAN D'ACTION DU DOSSIER DE LA REVALORISATION :

Evolution réglementation

Groupe de travail – révalorisation (23 actions)

Legende: 008000 = Afgehandeld / ffff00 = Lopende

Legende: 008000 = Terminé / ffff00 = En cours

Actions/Acties	Attentes/Verwachtingen	Deadline	Acteurs/Uitvoerders
1	Fournir les remarques concernant le projet HLT II.B.7 (nouvelle structure). Opmerkingen betreffende project HLT II.B.7 (nieuwestructuur) overmaken.	Mi-septembre/midden september 2020	Groupe de travail CTC Werkgroep TCT
2	Fournir les remarques concernant le projet MS10 (nouvelle structure). Opmerkingen betreffende project MS10 (nieuwestructuur) overmaken.	Mi-septembre/midden september 2020	Groupe de travail CTC Werkgroep TCT
3	Fournir sur le SIB des documents HLT complétés et à jour. Het HLT in één enkele pdf op de SIB plaatsen.	Décembre/december 2020	B-TO.21
4	Avoir accès aux avis urgents via FeDrive-app. De dringende berichten op eDrive publiceren.	Décembre/december 2020	B-TO.21
5	Intégrer les pages HLT modifiées dans la communication LO3 correspondante. De gewijzigde HLT-bladzijden in de communicatie OB3 opnemen.	Décembre/december 2020	B-TO.21

Actions/Acties	Attentes/Verwachtingen	Deadline	Acteurs/Uitvoerders
6	Intégrer les articles (pages) cité(s) du HLT lorsque l'on effectue des citations d'articles au sein de LO4. Bij verwijzingen naar HLT-artikels in een OB4 deze artikels opnemen in het OB4.	Décembre/december 2020	B-TO.21
7	Communications LO2 : filtrer les modifications importantes afin de publier moins de communications. Communicaties OB2 : enkel een communicatie publiceren bij belangrijke wijzigingen SSP.	Juin/juni 2022	B-TO.21 / 202
8	Insérer les PN au sein des fiches de ligne digitalisées. De overwegen opnemen in de digitale lijnfiches.	Juin/juni 2021	B-TO.202
9	Adapter eDrive afin que le CT soit moins sollicité pour la consultation des nouveaux documents. eDrive aanpassen zodat de TB minder getriggerd wordt om nieuwe documenten te raadplegen.	Juin/juni 2022	B-TO.202



Actions/Acties	Attentes/Verwachtingen	Deadline	Acteurs/Uitvoerders
10	<p>Question aux districts</p> <p>Message d'information sur l'adhérence, si le GI est informé d'un manque d'adhérence lors d'un freinage. Il veut communiquer cette information à tous les CT qui circulent dans cette zone. Usée ? Et comment recevoir cette information ? Comment réagir en tant que CT ?</p> <p>Quelle règle de conduite générale imposer ?</p> <p>Vraag aan districten</p> <p>Infobereike adhesion, als de TB wordt ingelicht over gebrek aan adhesion tijdens de remming willen ze deze info medeleen aan alle TB die naar deze zone rijden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nuttig? En hoe deze informatie ontvangen, - Hoe reageren als TB, - Welke algemene bestuursregel opleggen. 	Sept/Sept 2021	Districten
11	<p>HLT V (zegen moturs)</p> <p>Adaptar la nova veu template.</p> <p>HLT V (krachtovertuigen)</p> <p>Aanpassen naar nieuwe template.</p>	Dec/Déc 2021	B-TO.21
12	II B.7 floerschert → landscape	Juni/Juin 2021	B-TO.21
13	<p>Driver-tools disponible sur le GSM de service.</p> <p>Driver-tools beschikbaar op de dienst-gsm.</p>	Dec/Déc 2021	B-TO.202
14	<p>Document HLT pour les formateurs avec liens.</p> <p>Document HLT voor opleiders voorzien van links.</p>	Dec/Déc 2021	B-TO.21
15	<p>Profilier les avis urgents.</p> <p>Dringende berichten profileren.</p>	Dec/Déc 2021	B-TO.21

Actions/Acties	Attentes/Verwachtingen	Deadline	Acteurs/Uitvoerders
16	Afschaffen bord dringende mededelingen.	December/Décembre 2022	B-TO.21
17	<p>Nouveau HLT III.A.1 afin d'améliorer la lisibilité.</p> <p>Nieuwe III.A.1 om de leesbaarheid te verbeteren.</p>	Juni/Juin 2022	B-TO.21
18	<p>Réviser le HLT IV afin d'améliorer la lisibilité.</p> <p>Herwerken HLT IV om de leesbaarheid te verbeteren.</p>	Te bepalen A déterminer	B-TO.21
19	eLogbook.	Juni/Juin 2023	B-TO
20	<p>HLT IV.D en V (koppelingen).</p> <p>HLT IV.D et V (attelages).</p>	December/Décembre 2022	B-TO.21
21	<p>HLT V (handleiding eDrive).</p> <p>HLT V (manuel eDrive).</p>	December/Décembre 2022	B-TO.202
22	<p>Performante zoekrobot</p> <p>Moteur de recherche performant</p>	Sept/Sept 2022	B-TO.202
23	eSemes	Sept/Sept 2022	B-TO

Rénovation des dépôts

53 dépôts et 2 locaux de repos

31 rénovés depuis 11 ans

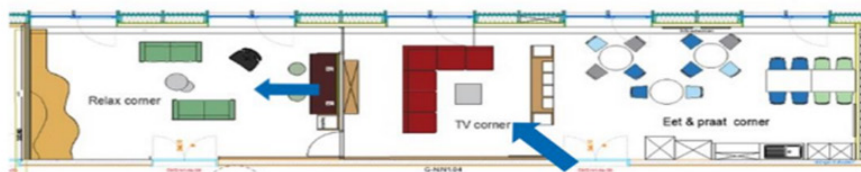
En cours de rénovation

- La-Louvière-Sud
- Bruxelles-Nord (local de repos)

Constructions / rénovations planifiées

- Landen : reporté – asbeste
 - Tournai : 2023
 - Mariembourg : 2022-2023
 - Mons : 2023
 - Charleroi (ADT + CDT): 2023 ?
 - Gent : 2023
- Une visite des dépôts est / sera effectuée tous les 10 ans pour évaluer la nécessité d'une rénovation.
 - En cas de rénovation la fusion des dépôts conducteurs et accompagnateurs sera réalisée si possible.

Aalst : juni 2021

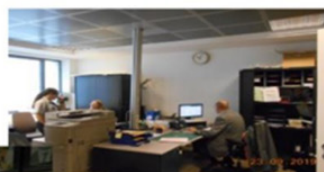


Namur : rénovation 2020

But des travaux:

Aménager des locaux pour les conducteurs et les accompagnateurs avec la création d'un local de repos d'équipe commun et en créant un maximum de bureaux ouverts"

Situation avant travaux



Namur novembre 2020



10

PERSPECTIVES DE CARRIÈRE

Depuis juin 2020, nous demandons à la direction d'organiser un examen de conducteur principal comme celui effectué au niveau de la filière accompagnement. Nous proposons d'inclure le grade de conducteur principal dans un plan de carrière et donc de l'octroyer après un certain nombre d'années de carrière. Nous remarquons que les conducteurs sont souvent exclus ou rencontrent des difficultés pour consulter les différentes offres d'emploi en interne. Nous demandons que les plateformes et programmes soient plus accessibles. La direction nous répond que les avis sont publiés sur le site de HR-RAIL et de la SNCB. Nous demandons également l'organisation d'une passerelle pour les conducteurs de manœuvre. La direction nous répond que chaque agent peut postuler à l'épreuve externe. Nous insistons sur l'organisation de cette épreuve en interne.

MODIFICATIONS RÉGLEMENTAIRES À VENIR

Une fois de plus, nous rappelons à la direction les problèmes rencontrés avec les nombreuses modifications réglementaires souvent incompréhensibles sur le terrain.

Très souvent, bien que les agents aient reçu une formation permanente, des changements arrivent encore et viennent complètement modifier les premières explications données.

Au conducteur de se débrouiller et d'essayer de comprendre. Inacceptable ! LINDA en est l'exemple type. Nous insistons pour que tous les changements réglementaires à la procédure de départ soient donnés dans une formation spécifique et non lors de la formation permanente.

En effet, les formations permanentes doivent être dédiées à la révision et non à de la nouvelle réglementation.

Evolution réglementation

Changements

- Pas de changements importants prévus en juin 2023 dans les RDEI – réglementation Infrabel(à confirmer en septembre), sauf éventuellement l'application de quelques projets (conditions météorologiques exceptionnelles , pétards,...)
- Changements à prévoir suite aux projets / digitalisation :
 - Améliorations à la procédure de départ LINDA (S2 2022)
 - TC286 digital (S2 2022)
 - eSemmes (S2 2022)
 - eLogbook (S2 2022 POC / S1 2023)

MAINTIEN DES CONNAISSANCES LINGUISTIQUES

Les journées prévues de formation en langue ne permettent pas de maintenir une connaissance optimale.

De plus, d'une CTC à l'autre, les jours de formation sont plus au moins importants.

Nous demandons également la possibilité de créer des séries unilingues dans certains dépôts.

En effet, de plus en plus de conducteurs qui ne sont pas du tout à l'aise avec le néerlandais échouent au test de langue, ce qui a un impact direct au niveau des primes.

La direction doit trouver des solutions constructives.

Nous continuerons à intervenir dans les différentes instances paritaires et nous ne resterons pas muets et inactifs.

INFORMATION AU PERSONNEL ROULANT : LA DIRECTION EST RESPONSABLE DE CETTE SITUATION (29 SEPTEMBRE 2022)

La situation sur le terrain se détériore de jour en jour. Depuis de nombreux mois, nous interpellons la direction dans chaque comité d'entreprise PPT, en sous-commission paritaire et en commission paritaire régionale.

Les directions prennent acte mais ne donnent aucune réponse à nos interpellations.

Le climat sur le terrain est au bord de la rupture, à force de tirer sur l'élastique.

La direction est bien responsable de ces faits :

- Compression des services en séries
- Augmentation de productivité dans les prestations
- Non-respect des temps réglementaires dans les prestations
- Octroi des libertés prévues en séries (CX et RX)
- Octroi des 4/5
- Octroi des congés
- Octroi des formations (langue, matériel, ...)
- Aménagement fin de carrière
- Prime eco-driving
- Organisation d'un examen de conducteur principal
- Organisation d'une passerelle conductrice de manœuvre à la ligne
- Implémentation de Linda
- Respect du 541
- Problème avec les OCC et RTTM (communication)
-

La direction doit revoir sa copie et répondre aux demandes légitimes du terrain pour le bien-être de nos cheminots.

Nous devons démontrer, tant au gouvernement qu'à la direction, que ce que réclament les cheminots, ce sont des moyens simples pour faire face aux défis de demain pour un service public de qualité.

Ces moyens pourront systématiquement résoudre beaucoup de problèmes au niveau de nos demandes du terrain y compris l'augmentation du pouvoir d'achat.



Stop aux économies sur le dos des cheminots

Nous devons être entendus et pour cela nous devons montrer notre mécontentement lors de nos actions à venir.

INTERVENTION EN SCPN DU 7 OCTOBRE 2022

OCTROI D'ÉCOCHÈQUES À LA FILIÈRE CONDUITE

Il s'agit d'un point repris dans le dossier « Revalorisation du personnel de conduite » de 2018 (dossier non-approuvé par la CGSP) : « Chaque année, la SNCB souhaite mettre une partie - 10% - de ces économies à la disposition du personnel de conduite sous la forme d'écochèques. » (Économie d'énergie réalisée par le conducteur en respectant les consignes de conduite, vitesse, horaire, freinage ...)

La SNCB propose de payer un écochèque de 30 euros au personnel de la filière conduite qui a réalisé plus de 1122 heures de prestations en 2021 (ceux qui ont moins de prestations recevront moins).

Nous approuvons ce dossier **mais exigeons que la SNCB accorde également un écochèque pour 2018, 2019 et 2020 comme promis par la société.**

Nous reviendrons avec cette demande afin qu'elle soit respectée.

RESPECT DE LA RÉGLEMENTATION SUR LES INTERVALLES

Les intervalles repris dans le RGPS 541 (14h) entre deux prestations ou journées de formation doivent être respectés pour le personnel roulant.

Nous rappelons qu'aucune note (Philipps) ne peut remplacer le RGPS 541.



Ce n'est d'ailleurs pas notre première intervention à ce propos. HR-Rail répond que l'intervalle de 14h entre deux prestations roulantes doit être respecté et nous demande d'envoyer systématiquement les intervalles non respectés.

INTERVENTION EN SCPN LE 19 OCTOBRE 2022

TRAIN MANAGER ASSISTANT (TMA)

La direction propose de permettre aux accompagnateurs de train en stage qui échouent au module « Certificat » ou « Expert » de la formation fondamentale d'être repris comme Train Manager Assistant contractuel si l'agent a obtenu au moins 45% au module Certificat et Expert, s'il y a un besoin opérationnel et si l'agent a une appréciation favorable de la hiérarchie.



Le Train Manager Assistant sera un rang 7 qui assistera le chef de bord.

Le but n'est pas de maintenir ces assistants comme contractuels à long terme. Après un an, l'assistant devra repasser une partie de l'examen de recrutement (certirail et visite médicale).

En cas de réussite, il suivra à nouveau la formation fondamentale des accompagnateurs de train et deviendra donc accompagnateur de train statutaire. Il est toutefois dispensé des modules auxquels il avait satisfait et entame directement le module « Certificat » ou « Expert ». Compte tenu du manque de personnel sur le terrain et du fait que cet avis permet de repêcher des travailleurs qui seraient autrement licenciés, nous approuvons ce dossier.

NEUTRALISATION DU PERSONNEL ROULANT

Nous abordons également la question de l'application de l'avis 21 HHR de 2020 qui réduit la neutralisation de 10 ans à 5 ans pour le personnel roulant. Nous sommes d'avis qu'il faut lever la neutralisation pour les agents qui avaient déjà 5 ans d'ancienneté lors de l'introduction de la nouvelle règle.

HR-Rail n'est pas d'accord avec cette vision.

Lors de la présentation de l'avis, cela n'avait jamais été discuté et prévu de cette façon.

INTERVENTION EN SCPN DU 16 NOVEMBRE 2022

TEMPS PARTIEL ACCOMPAGNEMENT

En 2019, des mesures spécifiques pour les accompagnateurs de train ont été discutées et approuvées à la CPN de décembre 2019. Une des mesures était d'accepter les demandes de temps partiel au plus tard un an après la demande. Nous apprenons que cet engagement n'est pas respecté. La question que nous nous posons est : combien de demandes de temps partiel dépassent le temps d'attente d'un an ?

La direction confirme que le délai d'un an est dépassé à certains endroits et s'engage à résoudre ce problème.

2023

MODIFICATION DU TARIF À BORD LE 20 JANVIER 2023

À partir du 1er février 2023, le tarif à bord passera de 7 € à 9 € et le paiement ne pourra se faire que par paiement électronique.

Il ne sera plus possible d'acheter un billet en payant en espèces dans les trains.

La CGSP/ACOD n'a pas été consultée et n'a jamais donné son accord à ce sujet.

Nous craignons une augmentation des agressions et une perte de revenu pour les accompagnateurs de train (allocation pour régularisation des voyageurs dans le train).

Notre priorité est le bien-être et le maintien du revenu des agents (aucune perte d'allocation).

La CGSP/ACOD est déjà intervenue auprès de la direction et elle interviendra encore ce lundi 23 janvier au groupe de travail anti-agression et au comité d'entreprise PPT du jeudi 26 janvier.

Nous voulons obtenir des réponses aux nombreuses questions que nous recevons de nos affiliés :

- Il y a-t-il eu une analyse des risques à propos des conséquences de cette façon de faire, tant pour les voyageurs que pour les cheminots ?
- Quid de la communication vers les voyageurs ?
- Quid de l'accompagnement de cette décision au niveau du personnel ?

La CGSP/ACOD a toujours défendu le maintien des guichets dans un maximum de gares.

Ce n'est pas la vision de la direction et, force est de constater que le service public recule : de nombreux guichets dans différentes gares ont été fermés, des automates qui fonctionnent aléatoirement ont été installés.

La vente sur internet et une application smartphone ont été introduits, ce qui ne permet pas de toucher tous les usagers. À présent, on retire aux voyageurs la possibilité de payer en liquide dans nos trains.

La CGSP/ACOD n'est pas contre les progrès technologiques.

Cependant, l'achat d'un billet de train doit pouvoir être accessible pour tous les usagers, y compris ceux qui ne maîtrisent pas les nouvelles technologies, ceux qui n'ont pas de carte bancaire pour payer électroniquement.

C'est cela un service public ! Ce service diminue mais le tarif de nos billets augmentera au 1 février. La SNCB est-elle toujours un service public ?



INTERVENTION EN SCPN LE 1 FÉVRIER 2023

SUPPRESSION DU PAIEMENT EN ESPÈCES ET AUGMENTATION DU TARIF À BORD



Nous réitérons notre opposition à cette mesure et demandons qu'il n'y ait pas de perte de primes liées à la vente des billets à bord. Nous exigeons une solution à ce propos.

► La direction prend acte de notre déclaration et organisera une réunion sur le sujet.

Nous interpellons le SPF-économie et demanderons une analyse juridique sur cette mesure.



LA CGSP TIRE LA SONNETTE D'ALARME AU NIVEAU DES AGRESSIONS LE 8 FÉVRIER 2023

Nous sommes confrontés à une recrudescence d'agressions particulièrement graves envers le personnel de la SNCB. Ces agressions ont provoqué des réactions émotionnelles sur le terrain. Après tout, les collègues des victimes sont également confrontés à des agressions et s'identifient à eux. La solidarité est donc très humaine et compréhensible.

Aujourd'hui (le 8 février), la CGSP-ACOD a déclenché la procédure « sonnette d'alarme » pour exiger des mesures concrètes de la direction en matière de prévention et pour renforcer la présence de personnel sur le terrain.

Ces dernières semaines, la CGSP-ACOD a pris différentes initiatives et est intervenue à différents niveaux (auprès de la direction et des ministres):

► Le 23 janvier, nous sommes intervenus au groupe de travail (GT) paritaire anti-agressions pour dénoncer la suppression du paiement en espèces dans les trains et l'augmentation du tarif à bord. Nous considérons que ces décisions « commerciales » pourraient aggraver les risques d'agressions mais sont également préjudiciables pour l'usager. En plus de cela, la communication interne sur ce sujet était tout à fait insuffisante. Nous avons également relevé le manque de personnel SECURAIL sur le terrain. Aujourd'hui, des équipes 3x8 SECURAIL sont présentes dans seulement 6 gares alors qu'en 2021, il était question d'aligner des équipes 24/7 dans 20 gares.

Par manque de personnel, ce projet n'a jamais abouti.

► Le 26 janvier, au Comité d'entreprise PPT (CEPPT) de la SNCB, nous sommes revenus sur l'adaptation des conditions de vente des billets dans les trains. Nous avons dénoncé le manque de communication et surtout le manque de soutien du personnel d'accompagnement.

► Le plan d'action anti-agressions de la direction a été discuté au GT anti-agressions et au CEPPT.

► Le 1er février, à la sous-commission paritaire nationale, nous sommes intervenus pour exiger le maintien du montant de l'allocation de vente, qui risque de diminuer à la suite de la suppression de la vente en espèces dans les trains. La direction B-PT a pris l'engagement de maintenir l'enveloppe globale dédiée aux accompagnateurs de train. La direction s'engage à organiser un groupe de travail qui émane de la SCPN à ce sujet.

Nous avons également interpellé le SPF-économie à propos de la suppression du paiement en espèces et nous avons demandé une réunion avec la direction BMS.

► Le 5 et 6 février, la CGSP-ACOD est intervenue lors du mouvement de grève émotionnelle à Liège et Welkenraedt. Des avancées locales pour améliorer la sécurité du personnel ont été obtenues à la suite de la discussion avec la direction ; notamment la présence accrue de SECURAIL, le maintien des assists sur certains trains, etc... Le 8 février, nous sommes également intervenus suite à une agression grave sur un accompagnateur de train à Poperinge.

► Le 8 février, la CGSP Cheminots adresse une lettre aux ministres de la Mobilité, de l'Intérieur et de la Justice afin de demander une entrevue et dans le but de trouver des solutions concrètes à savoir du soutien judiciaire et policier et du personnel opérationnel en suffisance (SECURAIL, personnel des quais, guichets, accompagnateurs de train, etc....) afin de renforcer la sécurité.

► Le 8 février, nous avons envoyé un communiqué de presse afin alerter l'opinion publique :
« La CGSP Cheminots dénonce la recrudescence des agressions subies par le personnel et interpelle les responsables politiques

La CGSP Cheminots n'accepte pas l'augmentation des agressions sur le domaine ferroviaire, tant à l'encontre du personnel et des usagers des trains que dans les gares. Les statistiques sont en hausse, provoquant non seulement des souffrances humaines mais aussi une dégradation des services aux voyageurs. L'agression a de nombreux visages et provoque des cicatrices que les victimes portent en elles. Parfois en silence, parfois avec beaucoup d'émotion. Les membres de la famille sont confrontés à un partenaire, un père ou une mère brisée(e) à la maison. Ils sont effrayés lorsque le téléphone sonne tard dans la nuit avec le message que leur proche est parti à l'hôpital ou qu'il rentrera plus tard parce qu'une déclaration doit être faite à la police. Les agressions physiques et verbales peuvent marquer quelqu'un à vie. Il ne faut pas prendre cela à la légère. La façon dont les gens sont insultés, intimidés ou humiliés ne se reflète pas dans les statistiques.»

La CGSP Cheminots a pris l'initiative d'adresser une lettre aux ministres de la Mobilité, de l'Intérieur et de la Justice afin de les interpeller sur ce sujet et dans le but de trouver des solutions concrètes et pertinentes.

A cette occasion, nous insistons, notamment, sur l'importance du soutien judiciaire et policier aux chemins de fer belges. Les actions préventives doivent être accompagnées d'une politique répressive en matière de justice, notamment à l'égard des récidivistes. On constate malheureusement que des décennies de coupes budgétaires au sein des chemins de fer belges ont une incidence négative non seulement sur la ponctualité et le confort des trains, mais également sur la sécurité des trains et des gares. Nous rappelons à la ministre de l'Intérieur que son prédécesseur a fortement réduit la présence de la police ferroviaire dans les gares par une politique d'austérité à courte vue. En outre, nous avons insisté auprès du ministre de la Mobilité sur l'importance de disposer du personnel opérationnel en suffisance, c'est-à-dire sur la nécessité de recruter judicieusement du personnel des trains et des gares (Sécurail, personnel des quais, guichets, etc.) afin de renforcer le sentiment de sécurité.

La sécurité ne s'accommode pas de mesures de restrictions budgétaires, elle doit bénéficier de l'ensemble des moyens indispensables à sa concrétisation. Nous sommes conscients que l'agression ne peut pas être complètement bannie. La polarisation politique et sociale, l'accroissement des inégalités sociales et le déclin du sens des normes et des valeurs dans notre société font des ravages. L'agression est un phénomène social, surtout en période d'insécurité et d'inégalité, mais nous n'acceptons pas qu'elle soit banalisée !

Toutefois, la CGSP Cheminots insiste sur les obligations communes de la SNCB et du gouvernement de proposer des solutions concrètes utiles au renforcement de la sécurité des cheminots et des usagers du service public. Aujourd'hui, l'heure est à la prise de responsabilité ! La sécurité n'a pas de prix et nous refusons qu'elle soit bradée au nom des contraintes budgétaires. »

COMMUNIQUÉ DE PRESSE DE LA CGSP DU 16 FÉVRIER 2023

«Agressions dans les trains : résultat de la réunion de conciliation qui s'est tenue ce 16/02/23 avec la direction des chemins de fer.

La CGSP-Cheminots a obtenu du personnel de sécurité supplémentaire. La CGSP Cheminots est très préoccupée par l'augmentation des agressions sur le domaine ferroviaire, tant à l'encontre du personnel ferroviaire que des usagers et des passants dans les gares. Les statistiques sont en hausse et ceci provoque non seulement des souffrances humaines mais aussi une détérioration du service aux usagers.

Ces dernières semaines, la CGSP-Cheminots a entrepris des démarches auprès de la direction de la SNCB et des différents ministres (Mobilité, Intérieur, Justice) afin d'obtenir des mesures concrètes pour protéger le personnel ferroviaire ainsi que les voyageurs. Afin de renforcer ses revendications, la CGSP Cheminots a déclenché la semaine dernière une procédure de sonnette d'alarme dans le but d'obtenir de la part de la SNCB des propositions concrètes. A la suite de cette procédure, qui précède le dépôt d'un préavis de grève, une réunion de conciliation avec la direction a eu lieu ce jeudi 16 février. La CGSP-Cheminots s'est rendue à cette réunion de conciliation avec plusieurs revendications, afin de mieux prévenir et améliorer la sécurité dans les trains et les gares. Ainsi, nous avons souligné la nécessité d'investir dans le personnel des trains et des gares (Sécurail, personnel des quais, guichets, etc.). À la suite de notre intervention, **la direction s'est engagée à recruter 50 agents de sécurité supplémentaires en plus des 100 recrutements prévus pour 2023**. De plus, nous avons insisté sur la nécessité d'avoir un deuxième accompagnateur de train sur certains trains. La direction s'est engagée à respecter cette mesure de façon optimale. Les équipes spéciales de contrôle devraient être redéployées dès que la situation de l'effectif des accompagnateurs de trains sera normalisée.

La formation anti-agression sera mise à jour et redémarrée. La CGSP Cheminots et la SNCB continueront à insister auprès des ministres concernés pour qu'ils maximisent le déploiement de la police fédérale (ferroviaire) et mettent en place une politique de tolérance zéro envers les auteurs d'agression. Nous avons également précisé que la communication interne devait être perfectionnée afin qu'elle puisse contribuer à l'amélioration de l'information vers les usagers en vue d'éviter des situations pouvant entraîner des frustrations et générer des agressions. Nous sommes conscients que les agressions ne peuvent pas être complètement évitées. La polarisation politique et sociale, l'inégalité sociale croissante et le déclin du sens des normes et des valeurs dans notre société font des ravages. Cependant, il est de la responsabilité des employeurs et du gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour apporter des solutions concrètes afin de maximiser la sécurité. L'agressivité est un phénomène social, surtout en période d'insécurité et d'inégalité, mais elle ne peut jamais être acceptée. Chacun doit se comporter de manière courtoise dans une société. Aujourd'hui, la direction semble prendre en considération nos revendications puisqu'elle s'engage à concrétiser certaines mesures visant une meilleure politique de prévention en la matière.



Toutefois, la CGSP-Cheminots reste vigilante et continuera à suivre attentivement la mise en application des mesures dans le cadre du dialogue social au sein des chemins de fer belges».

AGRESSIONS DANS LES TRAINS LE 20 FÉVRIER 2023

► La CGSP-ACOD obtient du personnel de sécurité supplémentaire

A la suite de la recrudescence du nombre d'agressions ces dernières semaines, la CGSP-ACOD a multiplié ses interventions au niveau local (notamment dans le cadre des arrêts de travail émotionnels à Courtrai, Mol, Liège, Welkenraedt et Bruxelles) et au niveau national (dans le cadre des réunions paritaires : GT anti-agression, Comité d'entreprise PPT, SCPN,).

Le 8 février, la CGSP a introduit auprès de HR-Rail une demande d'activation de la procédure « de sonnette d'alarme ». Cette procédure constitue la dernière étape avant le dépôt d'un préavis de grève. Le 16 février, s'est tenue une réunion de conciliation avec la direction dans ce cadre. Lors de cette réunion, la CGSP-ACOD a introduit toute une série de propositions afin d'améliorer la sécurité dans les trains et les gares. Notre priorité à ce propos est la présence de personnel dans les trains et les gares.

Lors de la réunion, nous avons argumenté qu'il n'est pas logique qu'il n'y ait que 6 gares en Belgique où il y a des équipes SECURAIL 24h sur 24h.

Il faut renforcer la présence de SECURAIL sur le terrain notamment dans les trains, sur les lignes « à risque » et dans les gares. Certaines gares qui sont dans le top 10 du nombre des appels pour agressions physiques n'ont pas de présence SECURAIL après 22h !

A la suite de notre intervention, la direction s'est engagée à recruter en 2023, **50 agents SECURAIL supplémentaires en plus des 100 recrutements déjà prévus**. A ce sujet, nous avons insisté sur le fait que l'augmentation de l'effectif de SECURAIL ne pouvait pas se faire au détriment d'autres catégories de personnel opérationnel.

La direction a confirmé qu'il n'est pas question de diminuer les recrutements du personnel opérationnel.

Le dirigeant de B-PT3 (SECURAIL) a expliqué que la présence de SECURAIL sur le terrain est déjà renforcée. Ainsi, il y a une présence 24h sur 24h dans les 3 principales gares de Bruxelles. Des contrôles « upfront » (il s'agit de contrôles par des agents SECURAIL pour vérifier avant l'embarquement que les voyageurs ont un titre de transport) sont planifiés pour toute une série de trains « à risque ».

De nouvelles actions sont également prévues avec la police sur des trains/lignes « à risque ».

Une attention particulière est accordée aux trains BENELUX et aux trains vers Maastricht. Sur la ligne vers Maastricht, une présence de personnel de sécurité de la NS a été demandée. Nous avons également insisté sur la présence de deux accompagnateurs de train dans les trains « difficiles ». A la suite du manque de personnel, le deuxième accompagnateur est souvent retiré, pour assurer un train comme chef de bord. A ce propos, la direction nous assure que la situation au niveau du personnel va s'améliorer avant les congés d'été. 355 recrutements d'accompagnateurs de train sont prévus pour 2023. Les recrutements avancent bien. A terme, le deuxième accompagnateur de train sera à nouveau aligné comme prévu.

La direction s'engage également à maintenir les services plantons.

Pour l'immédiat et compte tenu du manque de personnel, la direction s'engage à faire le maximum pour maintenir le deuxième agent sur les trains « difficiles ». La liste de ces trains sera discutée avec les délégués CPPT (comité sécurité hygiène) locaux et l'alignement d'un deuxième accompagnateur dans ces trains sera suivi au CPPT avec vos délégués syndicaux.

Nous insistons également sur le redéploiement des équipes TICO (équipes spéciales de contrôle, 50 agents).

La direction préfère donner jusqu'au 1er janvier 2024 la priorité à l'octroi des CX/RX, les formations, visites médicales etc... Un autre point que nous avons soulevé est l'amélioration de la communication et de la collaboration entre les accompagnateurs de train et SECURAIL. A ce propos, nous avons proposé qu'il y ait des réunions au niveau local (dans le cadre des CPPT par exemple) entre les délégués de l'accompagnement et le responsable de SECURAIL.

La direction accueille cette idée positivement. Elle explique que, pour l'instant, il y a déjà des réunions tous les 15 jours avec tous les responsables locaux des directions SNCB à propos de la problématique des agressions.

Les formations anti-agression seront actualisées et vont reprendre.

Nous demandons à la direction d'intervenir au niveau politique afin de renforcer la collaboration avec la police et de formaliser le rôle de SECURAIL.

A ce propos, nous déplorons la diminution de l'effectif et de la présence de la police des chemins de fer. Ceci oblige la SNCB à faire appel aux polices locales. Pour ce faire, elle doit contacter et se coordonner avec le chef de police/bourgmestre des communes concernées. Ce qui complique les choses... Pour terminer, nous demandons que le GT anti-agression se réunisse chaque mois au lieu de chaque trimestre afin de continuer à suivre la situation de près.

La direction répond favorablement à cette demande.

Nous soulevons déjà quelques points qui devraient être discutés rapidement :

- L'amélioration de la communication interne qui permettra au personnel de mieux informer les voyageurs. Le manque d'information génère parfois des frustrations et de l'agressivité. La restructuration « RTTM » avec la centralisation de la gestion des incidents, et le manque de personnel n'ont pas amélioré la situation. Que du contraire. Nous aurons une réunion d'évaluation à ce propos au mois de mars.

- Les accompagnateurs de train nous indiquent que les programmes pour signaler une agression ou un train « à risque » sont assez lents. Nous demandons qu'ils soient améliorés. Des réunions avec la direction BMS pour discuter du tarif à bord et de la suppression du paiement en espèces dans les trains et avec la direction BPT à propos de l'allocation de vente payée aux accompagnateurs de train sont programmées.

Etant donné que la direction répond favorablement à nos principales revendications et s'engage notamment à renforcer la présence de SECURAIL sur le terrain, nous pouvons être satisfaits de cette réunion, qui a apporté des solutions concrètes pour diminuer l'insécurité dans les trains et les gares...

INTERVENTION AU CNPPT DU 16 FÉVRIER 2023

SUIVI DES ÉVALUATIONS DE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DES ACCOMPAGNATEURS DE TRAINS

Nous avons demandé de traiter ce point chaque année afin de vérifier les chiffres de fréquentation aux visites médicales. 1100 accompagnateurs sont allés à la visite, ce qui représente +/- 50 % de l'effectif (visite bien-être) Au final, il n'y a aucune amélioration par rapport à l'année passée alors qu'une base légale codex l'impose.



La direction recrute en masse afin de récupérer ce retard, 350 recrutements sont prévus en 2023, 280 sont en formation pour l'instant 130/140 engagements seront opérationnels avant l'été. En principe, avec les engagements, la situation devrait s'améliorer, les chiffres nous le diront. Si la situation ne s'améliore pas, nous ferons appel au SPF.

LINDA - ETAT D'AVANCEMENT DU DOSSIER

La direction nous informe que LINDA sera en service à 100% à partir du dimanche 19 février et que le taux de backup au 16/02 est de 5,5%.

Nous demandons pourquoi la direction n'installe pas l'interruption de traction via la lampe porte sur le matériel.

La direction répond qu'une partie du matériel est équipé du système. Uniquement les HLE18 sont équipés, c'est la raison qui nous empêche d'utiliser cela de manière générale (dès que l'ensemble du matériel sera équipé, on verra pour utiliser ce système). Cela fonctionne également sur les M7 mais pas sur les M6. L'amélioration de la connectivité se poursuit. Du retard est encore présent au nord (le dispositif de répétition des signaux pour LINDA n'est pas encore placé). Chaque jour, les directions analysent la situation afin de remédier aux problèmes survenus.

Nous faisons remarquer que les rames à vide ne sont pas prises en compte avec le système LINDA, il faut systématiquement effectuer la procédure Backup (ordre verbal). Après le lancement complet de LINDA, le nombre de backups devrait augmenter avec cette situation.



INTERVENTION EN SCPN DU 1 MARS 2023

RECLASSEMENT DES CONDUCTEURS INAPTES AU PLANNING – APPLICATION DE L'AVIS 53H-HR 2006

Nous constatons un problème au niveau de l'application de la réglementation du RGPS 575 pour les agents inaptes à leur fonction de conducteur qui travaillent comme Planning Officer (rang 4) alors qu'ils sont « reconnus » comme annotateur (rang 9). L'impact est assez important au niveau du calcul de prime car la réglementation du RGPS 575 prévoit que l'agent perçoit les primes de productivité dans la fonction exercée ; le cas échéant, il n'est plus considéré comme exerçant des services du personnel roulant (Statut du Personnel – Chapitre XVI) et tombe alors sous l'application du régime général des primes de productivité (avis 53 H-HR/2006).

Le calcul de prime prévu dans l'avis 53 H-HR/2006 est le taux horaire d'un annotateur et non d'un Planning officer. **Le problème est qu'officiellement, les agents sont reconnus comme annotateurs par B-TO, mais dans les faits, ils exercent la fonction de Planning Officer.**

Peut-on revoir cet avis ?

► La direction HR-rail nous demande d'envoyer le nom des agents qui sont dans cette situation.

INTERVENTION ET RETOUR DU COMITÉ ANTI-AGRESSION DU 4 AVRIL 2023

MESURES ANTI-AGRESSIONS : RENFORCEMENT DES ÉQUIPES SECURAIL

Le 8 février, lors de la réunion de conciliation avec la direction à propos de la problématique des agressions, nous avons obtenu le renforcement des équipes SECURAIL avec 50 équivalents temps plein (ETP).

Voici, les modalités pratiques de ce renforcement :

Où va-t-on renforcer les équipes ?

Le renforcement se fera dans les gares et sur certaines lignes :

► Renforcement de 10 ETP des équipes SECURAIL en gare : aujourd'hui, il y a une présence 24h/24 et 7J/7 dans 6 gares (Bruxelles-Midi, Bruxelles-Nord, Charleroi, Liège, Gand et Anvers-Central) avec les 50 ETP, des équipes SECURAIL seront présentes en plus dans 5 gares (Namur, Ottignies, Louvain, Bruges et Malines) du premier train au dernier train.

► Renforcement de 25 ETP des « Train Teams » sur 6 lignes.

► Renforcement de 15 ETP pour les gares et lignes moins importantes. A Liège-Guillemins, Namur, Mons, Tournai, Denderleeuw, Courtrai, Bruges, Anvers-Central, Louvain et Malines, le cadre sera augmenté de 4 ETP. A Gand et Charleroi de 3 ETP, à Ottignies de 2 ETP et à Libramont et Hasselt de 1 ETP. Les équipes de SECURAIL de Bruxelles ne seront pas renforcées mais leur périmètre d'action sera limité à la zone autour de Bruxelles. Comment se fera le recrutement ?

► Le but est d'arriver vers le mois de septembre à 656 ETP (en mars 2023, on était à +/- 599 ETP).

Chaque mois, une classe de 15 à 20 nouveaux agents commencera. Ces collègues seront dans un premier temps recruté pour Bruxelles afin de réaliser les demandes de mutation de Bruxelles vers les provinces.

POSSIBILITÉS DE PROMOTION POUR LES AGENTS SECURAIL

La direction prévoit l'organisation d'une épreuve fermée pour accéder au rang 4 dans le dernier trimestre de 2023 pour les agents du SOC et des control rooms.

Par district, il y aura également un poste de team leader (poste de rang 4+) qui sera créé pour encadrer les 50 ETP supplémentaires.

LA CGSP-ACOD continue à suivre la problématique de près notamment au sein du groupe de travail anti-agressions. Pour rappel, dans les discussions à propos des mesures de prévention des agressions, **nous insistons sur la présence de deux accompagnateurs de train dans les trains et le maintien des brigades TICO.**

INTERVENTION EN SCPN DU 5 AVRIL 2023

MAINTIEN DES BRIGADES TICO

Nous interrogeons la SNCB à propos de la suppression des brigades TICO. Pour rappel, ces brigades ont été introduites dans le cadre du master plan anti-agression.

► La direction SNCB répond qu'à la réunion de conciliation du 16 février, cette problématique a été évoquée et qu'elle souhaite privilégier SECURAIL pour les contrôles tant upfront (en gare et sur les quais - Agatha) que dans les trains à risque. Nous insistons sur le fait que les contrôles SECURAIL et les TICOS sont deux moyens complémentaires pour prévenir les agressions. **Nous réitérons notre demande d'aligner les brigades TICO dès que le personnel nécessaire sera disponible.** La réponse de la direction est du moins hésitante. Nous continuons ce débat dans le groupe de travail anti-agression qui se réunira prochainement.

ADAPTATION DU PLAN DE TRANSPORT

Nous apprenons, via les médias, que le nouveau plan de transport 2023-2026 prévoit 2000 trains en plus par semaine et la suppression de certains trains P. Cette communication provoque des inquiétudes sur le terrain. Aujourd'hui, il y a toujours insuffisamment de personnel pour assurer tous les trains du plan de transport actuel. Nous nous demandons, ensemble avec le personnel, s'il y aura suffisamment de personnel et matériel pour assurer ces trains supplémentaires.

► La direction nous rassure, il n'y aura pas d'augmentation de l'offre s'il n'y a pas assez de personnel.

ORGANISATION EXAMEN DE CONDUCTEUR DE TRAIN PRINCIPAL

Nous réitérons notre demande d'organiser une épreuve de conducteur principal.

► La direction prend acte de cette demande.

ADAPTATION DE LA JOBNEWS « PLANNING OFFICER BUREAU TABLEAU DE SERVICE » B-TO

Cette épreuve est uniquement ouverte aux rangs 5 et 4. Il y a encore des agents qui n'ont pas le rang 4 ou 5 (par exemple des commis) qui travaillent dans les bureaux Tableau de service et bureaux des trains. Pour permettre qu'ils puissent participer à cette épreuve, nous proposons que l'épreuve soit ouverte à des agents avec une expérience utile.

► La direction analysera notre demande

ADAPTATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT À L'ÉTRANGER ET DE L'INDEMNITÉ DE ROUTE

Suite à la publication du nouvel arrêté ministériel relatif aux frais de séjour pour les missions à l'étranger, les taux de l'indemnité de déplacements à l'étranger et de l'indemnité de route sont adaptés à partir du 1er mars 2023. Il n'y aura plus qu'un taux de l'indemnité de déplacement à l'étranger. Il ne sera plus fait de différence en fonction du grade de l'agent. Globalement, les taux augmentent de 28 % ce qui correspond +/- à l'indexation.

Avec ce dossier, on satisfait à la demande du personnel roulant qui travaille chez Eurostar et autres.

RÉUNION D'ÉVALUATION DE LA NOUVELLE STRUCTURE B-TO DU 6 AVRIL 2023

A la demande de la CGSP/ACOD, une réunion afin d'évaluer la dernière réforme sur l'organisation de B-TO s'est tenue le 31 janvier et le 31 mars.

Les points à l'ordre du jour étaient :

- Evaluation de l'épreuve Instructor Driver
- Mesure sur la charge de travail des Instructors Drivers et Training Officers (coaches)
- Organisation relative aux postes à profil de Training Officer (organisation d'un examen de principal)
- Evaluation de Nordy (Planning), évaluation de la nouvelle organisation, situation au niveau du personnel



EVALUATION DE LA DERNIÈRE ÉPREUVE ET ORGANISATION D'UNE FUTURE ÉPREUVE

A notre demande, la direction a fait une analyse sur la dernière épreuve.



Contenu de l'épreuve écrite :

- 2 questions ouvertes sur le HLT
- 10 questions à choix multiples sur le HLT
- 10 questions à choix multiples relatives aux avis en lien avec l'organisation

Contenu de l'épreuve orale :

- Motivation et compétences comportementales
- Analyse d'un incident de conduite
- Préparation et dispense d'un cours

NB : Le programme de cette épreuve a été considérablement réduit (la connaissance du cours traction et la connaissance liée aux dépannages limités aux AM08 et HLE 18 n'étaient plus requises)

► La direction propose de revoir la matière et de concentrer les épreuves sur le HLT

Proposition pour l'épreuve à venir :

- Limiter le programme de l'épreuve écrite aux connaissances HLT + le matériel AM08/T18. La connaissance requise des avis à l'organisation est donc supprimée pour cette partie
- Lors de l'épreuve orale sont donc évaluées la compréhension et la capacité d'appliquer les avis relatifs à l'organisation. Une connaissance purement théorique n'est plus requise.

Le contenu du programme est :

- Épreuve écrite sur la connaissance du HLT + le matériel AM08/T18
- Épreuve orale sur la mise en application des avis relatifs à l'organisation + la connaissance HLT/AM08/T18 (Ceci est évalué au moyen d'une analyse et d'une discussion relative à un incident ou d'une autre situation professionnelle + une leçon sur le sujet du HLT/AM08/T18) Une bonne connaissance du HLT reste essentielle et indispensable pour réussir. En principe les futurs candidats devraient avoir de meilleures chances de réussite grâce à ces changements. L'avis pour le prochain examen d'Instructor Driver sera publié au mois de juin, l'examen écrit est prévu en septembre et l'oral en novembre.

MESURE SUR LA CHARGE DE TRAVAIL DES INSTRUCTOR DRIVERS ET TRAINING OFFICERS : (COACHES)

Trois nouvelles mesures sont en cours et /ou en préparation pour réduire la charge administrative :

- Evolution du système d'évaluation continue (adaptation des critères d'accès, simplification des rapports du bilan périodique et meilleure intégration des données Amélie)
- Mise en œuvre de GPRI
- Meilleure formation relative aux prescriptions HLT et aux bonnes pratiques dans l'utilisation des applications grâce à des webinaires / sessions d'informations en ligne (par rôle linguistique, pour l'ensemble du personnel instruction)

Afin de réduire la charge de travail des Manager Drivers et des bureaux techniques traction, des tests sont en cours avec un module de formation. « Youtrain » relatif à la planification est en projet pilote à Gand et Namur. Si le retour est positif, il sera étendu dans tous les districts.

ORGANISATION RELATIVE AUX POSTES À PROFIL DE TRAINING OFFICER

► La direction envisage la création d'un nouveau poste à profil de Training Officer (coach).

Le grade de référence sera conducteur principal de train, il y aurait 38 postes de coach sur le réseau (différentes zones et dépôts).

► La direction propose le comblement de ces postes en 3 phases : mobilité géographique, régularisation / changement d'affectation, phase classique d'appel aux candidatures. Lors de l'implantation de la nouvelle structure B-TO, nous avons eu beaucoup de problèmes dans les différents appels aux candidatures. En effet, certains agents n'avaient pas pu postuler.

Pour la CGSP Cheminots, nos demandes sont très claires depuis le début :

- Tous les postes vacants doivent être comblés. Il ne peut donc plus y avoir de faisant fonction. (Instructeur et coach).
- Un examen de conducteur principal doit être organisé, pour les conducteurs de train, en même temps que la création des postes de Training Officers.

Les attributions du conducteur principal doivent être revues dans le fascicule 501 (grade de Training Officer).

ÉVALUATION DE NORDY (PLANNING)

La direction a envoyé un questionnaire sur l'évaluation de la nouvelle structure au niveau du planning et du bureau technique ensuite aux conducteurs, managers planning, managers compétence, managers drivers, managers performance et aux instructeurs. Le nombre d'agents ayant répondu à l'enquête est de 32 % pour les bureaux planning et 66 % pour les bureaux techniques. Au niveau des différents managers, 73% ont répondu à l'enquête, 57% au niveau des instructeurs et 24% au niveau des conducteurs. Vu le nombre de participations à l'enquête, nous pouvons conclure que certaines choses ne fonctionnent pas sur le terrain. La première chose est la charge de travail, la lenteur des processus avec les nouveaux programmes qui tardent à arriver. Nous avons demandé la situation au niveau des effectifs dans chaque district ainsi que leur évolution. Les chiffres sont toujours au-dessus du cadre de référence.

Voici quelques points qui ont également été discutés lors de la réunion :

Nous constatons que le personnel prévu au niveau du bureau des trains de Namur OU autre district n'est pas suffisant. En effet, par exemple, un bureau des trains a dû être constitué à Liège (4 agents) afin de pallier la défaillance du bureau des trains de Namur. De plus, même avec les 4 agents supplémentaires à Liège, il apparaît que le bureau de Namur est complètement dépassé par la situation (charge supplémentaire avec les BNX). Le phénomène identique est constaté avec les agents du tableau de service qui sont également totalement dépassés par la situation. Avec la nouvelle structure, « l'aide » administrative prévue dans les CTC n'est plus possible. Cette charge de travail a été reportée sur les épaules du chef de secteur en place. Le déplacement des permanences 3*8 constitue une catastrophe sur le terrain.

La centralisation devait permettre une économie d'agents, or dans les faits, nous constatons que ce n'est pas le cas. En effet, des bureaux de trains locaux sont reconstitués, du personnel supplémentaire est détaché, et pourtant les agents sont au bord de la rupture. De plus, la ponctualité, qui en principe devait être améliorée, n'a jamais été aussi catastrophique. Cette nouvelle structure et la centralisation, ont un impact direct sur le personnel des trains. En effet, la constitution des fiches de prestations devient calamiteuse. Des erreurs sont constatées tous les jours. En 2022, pour la mise en place de l'adaptation de décembre, faute de personnel suffisant au planning, il a été impossible d'encoder l'ensemble des prestations. Les accords pris lors des réunions de séries n'ont donc pas pu être appliqués. En Sous-Commission Paritaire, nous avons demandé, à plusieurs reprises, l'organisation d'une passerelle de conducteur de manœuvre – conducteur de train.

► La direction nous a confirmé l'organisation de cette passerelle au mois de juin si HR-Rail a la possibilité de l'organiser sinon ce sera au mois de septembre. Nous avons une fois de plus demandé l'organisation d'une épreuve de conducteur principal, nous remettrons la demande à la prochaine sous-commission paritaire.

LE GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL « ACCOMPAGNEMENT » DÉNONCE DE NOMBREUX PROBLÈMES (6 JUIN 2023)

Compte tenu des nombreux dossiers qui sont abordés sur le terrain pour l'instant, nous avons jugé opportun non seulement de présenter un état des lieux à nos militants mais aussi, et surtout, d'écouter les différents exemples concrets qu'ils ont chacun pu nous présenter.

Nos militants ont une fois de plus démontré qu'ils suivaient de près les évolutions sur le terrain. Fort des arguments présentés par nos militants, nous voici plus qu'armés pour bien aborder la concertation sociale au cours des prochains mois. Les thèmes qui ont été présentés ne sont pas nouveaux, mais d'aucuns dénoncent plus que jamais la façon dont se déroulent la prise de décision et la communication.



Voici un compte-rendu des problèmes soulevés :

1. La politique du tarif à bord des trains

La politique de la direction est une catastrophe, cela commence par la fermeture des différents points de vente (guichets), l'instauration des TVM qui ne donne pas satisfaction au niveau du service que l'on devrait donner aux usagers. La direction a pour intention de réduire le nombre de billets aux différents points de vente et de revoir la gamme des produits pour 2025. A terme, il ne sera plus possible d'acheter un billet avec un tarif préférentiel dans les trains (exemple : le billet week-end, le billet senior). L'achat dans le train sera exceptionnel et il faudra payer le tarif le plus élevé et le supplément du tarif à bord.

2. Le No cash



La demande du terrain est le retour du cash dans les trains. Lors de notre interpellation, la direction justifie toujours cette décision par la sécurité et surtout par la diminution des process pour chaque application qui amène à une réduction des coûts. Depuis cette mesure, la direction a reçu 5 plaintes formelles sur le No cash. Le nombre global de C170 n'a pas augmenté, il reste stable avec les C170 avec le code 33 et les C170 normaux. L'analyse indique bien que les usagers qui sont repris sur les C170 sont la plupart du temps des fraudeurs (avec du cash ou sans cash) Aucune agression n'a été signifiée relativement au problème du No cash à l'heure actuelle.

3. La prime de confection

L'avis des accompagnateurs sur la prime de confection est d'attendre la fourniture du nouveau matériel avant d'envisager un autre système. La demande est de pouvoir scanner chaque billet, même les libres-parcours et bien d'autres et de partir sur un système hybride billets plus scan. La direction n'est pas fermée à la possibilité d'étendre les scans mais au niveau des billets, sa position reste la même : la vente d'un billet doit rester exceptionnelle dans le train, l'utilisateur peut acheter son billet à des tarifs attrayants avant de monter dans le train dans les différents points de vente (guichets, application...). Les billets dans le train seront toujours plus chers. D'ailleurs, la gamme de billets va être revue afin de diminuer la complexité dans chaque point de vente. Pour le nouveau matériel : après analyse sur les différents tests et possibilités d'achat de ces nouveaux appareils, le GSM Samsung XCOVER PRO a été choisi.

Conclusion des premiers tests : bien que la vente et la création de C170 se déroulaient sans problème, il est rapidement apparu que les spécificités techniques de l'appareil Samsung A32 actuel sont insuffisantes pour lire les cartes Mobib.

Cet appareil permettra un contrôle optimal, les avantages par rapport à l'ancien sont notamment :

- Meilleur écran avec une résolution plus élevée
- Un Wi-Fi plus performant et plus rapide
- Meilleurs NFC et Bluetooth
- Résiste à l'eau et à la poussière
- Robuste
- Processeur plus puissant et plus rapide
- Batterie remplaçable



La distribution se fera en plusieurs étapes :

- ▶ 800 appareils seront fournis après l'été, ce qui permettra d'équiper 5 grands dépôts d'accompagnateurs (1 par district) Bruxelles-Midi (trafic intérieur), Charleroi, Gent St-Pieters, Hasselt et Namur.
- ▶ Le reste des appareils sera livré et distribué début 2024. Les tests pilotes des modules commerciaux se feront tant avec les anciens qu'avec les nouveaux appareils.

C'est-à-dire que les testeurs pilotes de ces 5 grands dépôts effectueront les tests contrôle/vente/C170 avec le nouvel appareil et les autres dépôts effectueront les tests du module vente et C170 avec l'appareil actuel (A32) tout en continuant à effectuer le contrôle avec Itris.

DITA sera installé sur l'ancien et le nouvel appareil, les applications TA OP PHONE et VIVA WALETTE seront également disponibles sur A32 et Xcover.

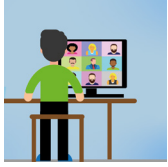
Avec l'appareil A32, le problème sera au niveau du contrôle commercial (différents scans), l'utilisation d'Itris sera indispensable contrairement au XCOVER.



En conclusion, vu les différents modules commerciaux en cours de test dans DITA, il est prématuré de modifier le système de primes de confection.

Attendons d'avoir le matériel pour l'ensemble du personnel ainsi que les conclusions sur leur efficacité au niveau des différentes fonctions.

4. La Formation permanente (E-Learning)



Vu le climat sur le terrain, il est prématuré de revoir la formation permanente, la situation doit être stable et la sérénité doit être de retour. Il faut savoir que ce dossier est sur la table depuis 2021, d'abord au comité d'entreprise PPT SNCB et ensuite au CNF avec plusieurs groupes de travail. Depuis deux ans, nous avons toujours invoqué le même motif : le climat sur le terrain qui n'est pas stable au niveau du bien-être. La direction nous explique qu'il est difficile dans certains dépôts ou districts de donner les trois formations prévues, par manque de personnel et de l'octroi de congés (Q2 période estivale). L'idée est de supprimer une formation (Q2) et de la remplacer par 6h de E-learning. Elle aurait lieu dans les séries en journée avec une période de 1h (30 minutes pour E-learning et 30 minutes pour lire les mails ou autres). Il y aura la possibilité de négocier lors des réunions de séries. Les deux autres formations permanentes resteront d'application en Q1 et Q3 hors période estivale.

Selon la direction, l'avantage est la possibilité de donner plus de congés et de garantir la formation et de ne pas attendre une formation pour informer les accompagnateurs d'une modification ou autre.

Quid du coût du nombre de journées, même si des prestations sont ajoutées. La moyenne des séries ne devrait pas augmenter. Des discussions avec la direction doivent encore avoir lieu en septembre, nous restons sur notre position et notre réponse négative. La direction annonce qu'elle proposera ce système dans les discussions des réunions séries à venir.

5. Les contrôles Up front Agatha et on board par Securail

Nos retours sur les contrôles Up front sont positifs, ce qui n'est pas le cas pour les futurs contrôles à bord par les équipes de Securail. Les brigades doivent se concentrer sur leur première tâche à savoir la sécurité à l'abord des installations des gares, parkings et trains. Les accompagnateurs attendent une présence lors des appels SOC dans les différents points d'arrêt. Lors des derniers arrêts de travail suite aux différentes agressions, la demande des accompagnateurs était d'avoir plus d'agents en gare et disponibles lors d'incidents.

Nous avons obtenu un supplément du cadre national de 50 agents supplémentaires. Ils doivent servir au comblement des brigades et permettre des contrôles supplémentaires dans les points d'arrêts et gares en difficulté. La présence dans les trains ne pose pas de problème pour aller d'une gare à une autre pour effectuer les contrôles Up-front et soutenir les accompagnateurs lors du déplacement mais le contrôle doit rester la tâche des accompagnateurs. La direction affirme utiliser les brigades pour ces différents contrôles afin de diminuer la fraude sur le réseau. Elle rappelle que les agents de sécurité sont habilités à contrôler un titre de transport. Nous estimons qu'il y a assez de contrôles à effectuer lors des différents événements (plus de 198 par an) et les contrôles Agatha peuvent aussi être augmentés. Le personnel de sécurité est également contre cette tâche de contrôle dans les trains.

Des discussions devront encore avoir lieu sur le sujet.

6. Les brigades TiCo

A de nombreuses reprises, nous sommes intervenus dans les différentes instances (sous-commission paritaire, comité stratégique, comité anti-agression) au sujet du retour des brigades TiCo. Depuis le covid et ensuite à cause du manque de personnel, le personnel TiCo effectue des prestations quotidiennement. La direction n'est pas opposée au retour des brigades, mais elle demande à nous rencontrer afin de discuter du rôle de ces brigades. A savoir, que la priorité est donnée aux remplacements lors d'une agression et d'un malade dans un dépôt, au soutien au contrôle Up-front et au contrôle lors de différents événements au niveau national (plus de 198 événements/an). La direction propose de nous rencontrer le 18 septembre. Notre position est le retour au plus vite de nos brigades de contrôles, c'est bien nécessaire vu l'augmentation des agressions et des fraudes.



7. Les recrutements

Les recrutements restent la préoccupation première au niveau des chemins de fer. Par rapport à l'année passée, le nombre d'accompagnateurs a augmenté : **120 accompagnateurs en plus au niveau des différents dépôts**. Plusieurs contingents commencent à être dépassés dans différents dépôts, certaines régions restent en grosse difficulté. Au niveau de la Flandre, il est difficile de trouver du personnel sur le marché du travail, certains services ont déjà été déplacés et d'autres risquent de l'être aux prochaines adaptations de séries.

L'absentéisme a diminué dans la plupart des dépôts par rapport à 2022 « quand le personnel nécessaire est là pour effectuer la charge de travail, les congés augmentent ainsi que leur acceptation ».

Nous réclamons ces engagements depuis des années, la direction avait pris plus d'un an de retard et le personnel subit cette décision inacceptable. Nous continuerons à vérifier les différents chiffres au niveau des contingents dans les dépôts, nous serons également attentifs aux prochaines modifications de séries et à l'octroi des libertés.

8. La communication opérationnelle sur le terrain est difficile étant donné la centralisation poussée des organes de concertation et de communication.



Les communications tombent de partout sans concertation ni explication du pourquoi et du comment. A chaque fois, les maitres-mots sont « économies », process coûteux et compliqués. L'écoute du terrain doit être une des priorités au niveau de la direction mais est bien souvent oubliée. Souvent, les différentes décisions ne reflètent pas la réalité du quotidien sur le terrain. Elles ne sont pas accompagnées au niveau du personnel et au niveau de nos usagers.

La direction nous annonce que la communication doit être améliorée et que la concertation doit aussi être de mise.

9. Glissement soudain de l'ensemble du personnel d'accompagnement des trains d'une direction à une autre

Est-ce une façon de résoudre le problème ou simplement de le déplacer ? En tant qu'organisation syndicale, nous n'avons rien à débattre sur cette mesure qui est du ressort de la direction de la SNCB. Nous réclamons depuis longtemps une stabilité, certains agents ont changé de direction plus de 10 fois sur 25 ans de carrière, à ne plus rien comprendre. La chose positive : les directions de B-PT et B-MS ne pourront plus se renvoyer la balle. Aucune entité ne prenait ses responsabilités, maintenant avec la nouvelle direction CS, la politique de vente devrait être la même ainsi que les différentes décisions sur la vente des billets.

Attendons de voir, le temps nous donnera raison ou pas.

CONCLUSION

Sur le terrain, beaucoup s'insurgent de la manière dont les différents problèmes sont abordés. Les mesures imposées par la direction ont un réel impact et pourtant, elles ne font pas l'objet de discussions avec les organisations syndicales reconnues. Selon nous, ce n'est pas comme cela que doit se dérouler la concertation sociale. Cette attitude ne fait que créer encore plus de frustrations, à juste titre. Alors que nous sommes confrontés à une pénurie de personnel, à des refus de congé, des arriérés au niveau des jours de repos, à des agressions, ... il est peu judicieux de faire autant de changements. La stabilité devrait être le maître-mot !

Revenons à une situation stable et pérenne tant pour nos cheminots que pour nos usagers.



INTERVENTION EN SCPN DU 7 JUIN 2023

ADAPTATION DES SÉRIES DU PERSONNEL ROULANT

Nous apprenons que, dans certains dépôts, les séries du personnel roulant ont été adaptées sans aucune concertation avec les délégations syndicales. Nous demandons que l'article 71 du RGPS 541 soit respecté et contestons l'interprétation de HR Rail reprise dans la note « Adaptation des horaires pour le personnel de train » du 29/10/2021. Cette note stipule entre autres que des adaptations de maximum 2h des heures des prestations sont autorisées.

Ceci n'est pas correct et ne respecte pas le 541.

Pour la CGSP, la réglementation est très claire et aucune note est conforme au RGPS.

HR-rail s'engage à analyser la situation avec le 541.

OCTROI D'UNE ALLOCATION ECODRIVING À LA FILIÈRE CONDUITE

Toute une série d'agents qui étaient en activité de service au 31 décembre 2022 dans la filière conduite (conducteurs, instructeurs, conducteurs de manœuvre, ...), qui disposent d'une licence européenne de conducteur de train valide et d'une attestation complémentaire et qui étaient occupés à temps plein pendant toute l'année 2022 recevront une allocation de 100 euros bruts. Pour des agents qui n'ont pas travaillé pendant toute l'année, l'allocation sera octroyée en fonction des périodes prestées.

Il s'agit d'une augmentation de plus ou moins 25 % par rapport à l'année passée.



Cette allocation remplace l'écochèque de maximum 30 € qui a été octroyé l'année passée à la filière conduite. Il s'agit de 10% des économies d'énergie réalisées grâce à l'écodriving. Nous approuvons cette mesure positive pour le personnel de conduite.

INTERVENTION EN SCPN LE 28 JUIN 2023

E-LEARNING ACCOMPAGNATEURS DE TRAIN

Lors du Conseil National de la Formation, nous avons donné un avis négatif à propos de l'introduction des e-learning au niveau de l'accompagnement.

Nous déplorons que la direction veuille, malgré cet avis négatif, imposer des e-learning aux accompagnateurs de train. Sur le terrain, ce « passage en force » passe très mal. B-HR prend acte de notre position et interpellera la direction afin d'avoir des éléments de réponse.

Le dossier sera une fois de plus reporté suite à nos interventions

UTILISATION DE PENSIONNÉS DANS LA CONDUITE, L'ACCOMPAGNEMENT ET COMME TECHNICIEN

Nous apprenons que la SNCB aurait l'intention d'utiliser des agents retraités dans la conduite, l'accompagnement et comme technicien.

Qu'en est-il ? Pourquoi ceci n'a pas été communiqué et concerté à la SCPN ?

HR-Rail confirme cette information. Nous contestons cette réponse qui va à l'encontre du dialogue social, cela doit être discuté au sein de la sous-commission paritaire nationale.

INTERVENTION AU CNPPT DU 29 JUIN 2023

ACCIDENTS DU TRAVAIL



La CGSP demande si une étude concernant l'augmentation des agressions sur le personnel d'accompagnement des trains et autres a été réalisée pour en connaître les causes.

► La direction prend des mesures pour éviter les agressions, entre autres par le renforcement des brigades Securail.



La CGSP interpelle la direction sur le fait que les nombreux changements concernant l'achat des tickets de train (no cash, digitalisation, TVM en panne, retrait de billets en gare frontalière ...) pourraient être une des causes des augmentations des agressions sur le personnel d'accompagnement des trains (à savoir que les agressions représentent plus de 50% sur le commercial).

► La direction répond que, depuis le lancement du "No cash" à bord des trains, on peut recenser 6 agressions peut être liées à cette mesure mais qu'initialement les voyageurs étaient déjà en possession d'un mauvais titre de transport.

APS

La direction Conduite nous annonce les différentes dates de l'application du programme APS. Pour les demandes de congé, une nouvelle version verra le jour fin septembre - début octobre. Pour les tableaux de service via APS, ce sera début 2024. La CGSP demande s'il n'y aura pas de problème pour poser les demandes de congé.

► La direction sait que les congés sont un sujet sensible. Ils prévoient un backup en cas de problème.

RECHARGE POUR LE MATÉRIEL DE L'ACCOMPAGNEMENT

Les casiers seront disponibles dans tous les dépôts, uniquement pour le matériel de l'accompagnateur, les prises ne sont pas prévues pour les batteries de vélo ou de trottinette afin d'éviter les risques d'incendie. 21 dépôts ne sont pas équipés mais c'est en cours. Les détecteurs d'alarme incendie vont être installés dans tous les locaux avec les casiers de recharge.

La CGSP interpelle concernant la hauteur des casiers, certains agents doivent presque se coucher pour recharger leur équipement.

► La direction demande qu'on lui envoie les cas particuliers via le conseiller en prévention local.

LINDA



Le réseau est toujours problématique, c'est aussi lié au fait que tout le monde est sur le réseau en même temps. Des améliorations sont à prévoir.

Feux verts : l'accompagnateur reçoit l'info qu'il peut donner le départ, mais le signal est toujours rouge. Cela présente un risque.

Infrabel doit résoudre ce problème.

Chaque incident de LINDA fait systématiquement l'objet d'une enquête.

La CGSP demande si une deadline est prévue pour les feux verts afin de résoudre définitivement le problème.

La direction pense que le problème sera réglé cette année. Nous interpellons la direction concernant le passage frontière pour augmenter la connectivité.

La direction répond que le problème est connu mais ils cherchent encore une solution.

Nous demandons s'il est possible d'installer un pictogramme sur l'edrive indiquant que l'info a été reçue car le risque d'oublier existe toujours.

La direction répond qu'il vaut mieux éviter les risques de déconcentration avec e-drive.

ARRIVA

La CGSP demande un éclaircissement concernant Arriva, qui est le responsable du sillon ?

Le matériel n'est pas prévu pour que l'accompagnateur de train puisse fermer les portes comme prévu initialement par son règlement.

Quid de ce règlement ? Va-t-il être modifié en conséquence ?

La CGSP demande si une analyse de risque a été effectuée, si la procédure 3 feux verts est respectée.

Nous demandons comment vont être organisées les prestations ?

INFORMATION SUR UNE COMMUNICATION QUI CIRCULE SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX (4 JUILLET 2023)

La CGSP/ACOD est intervenue au sujet de plusieurs communications qui circulent sur les réseaux sociaux.

Voici un exemple de communication qui émane d'une société d'intérim:



La direction nous a répondu qu'il s'agit d'une erreur dans la communication faite par l'agence d'intérim.

Nous avons demandé le retrait des communications et l'adaptation correcte sur les modalités de recrutement.

Les recrutements sont des statutaires et non des CDI.

Les agences d'intérim aident à trouver des candidats grâce à leurs différentes listes de candidats sur le marché du travail.

Les recrutements sont effectués par HR-Rail.

HR-Rail utilise la liste des contacts des agences pour les inscriptions, ensuite, elle effectue le suivi du processus de recrutement comme sur le site des « Chemins de fer engageant ».

LA CGSP DEMANDE L'APPLICATION DE LA PROCÉDURE BACKUP SUR L'ENSEMBLE DU RÉSEAU (11 SEPTEMBRE 2023)



A la suite de plusieurs incidents sur le réseau lors de la procédure de départ, les organisations syndicales ont rencontré la direction. Au lendemain de ces réunions, **la direction a finalement décidé le rappel des montres litigieuses.**

Le front commun syndical demande à la direction, à titre conservatoire, qu'à partir d'aujourd'hui, la procédure backup soit utilisée sur l'ensemble du réseau. Le front commun syndical demande que ce soit le cas le temps de l'analyse, afin que la clarté soit faite sur les incidents et que toutes les garanties soient données au personnel et aux voyageurs que la procédure LINDA est totalement sécurisée. Les organisations syndicales porteront ce dossier dans tous les organes paritaires adéquats.

PRISE DE SERVICE DE 20 À 10 MINUTES (20 ET 26 SEPTEMBRE 2023)

Lors d'une réunion avec la direction, on nous a présenté le nouveau plan de transport 2024 (série/ prestation) qui entrera en vigueur en décembre de cette année. La direction a exprimé son intention de faire passer la prise de service de 20 à 10 minutes, argumentant qu'il faut moins de temps pour effectuer chaque tâche : les informations peuvent être consultées numériquement pendant le travail et le nombre de messages a diminué par rapport à avant. Nous avons une autre vision :



Les 20 minutes actuelles sont plus que nécessaires pour commencer la prestation de manière correcte.

La réalité du terrain démontre qu'il faut suffisamment de temps pour : échanger les outils défectueux (smartphone, smart Watch, Dita...), remplacer les batteries, déposer, synchroniser et comparer la feuille de service avec la feuille numérique DITA...

En outre, les appareils ITRIS actuels et les applications à ouvrir (LINDA, counting, et Dita) sont assez lents.

Les interconnexions avec les collègues et l'encadrement sont également importantes.

Pour être clair, il n'y a jamais eu de concertation préalable, encore moins d'accord !

Nous constatons que de fausses informations circulent à ce propos, ce que nous regrettons.

Nous demandons au plus vite à la direction Accompagnement B-CS de rétablir les 20 minutes à la prise de service des accompagnateurs de train



PERSONNEL DE CONDUITE

Lors d'un groupe de travail national CGSP-ACOD conduite, un cahier revendicatif avait été rédigé et envoyé à la direction.

Une des demandes était d'avoir, comme à l'accompagnement, les 20 minutes à la prise de service afin de pouvoir ouvrir et lire les mails ainsi que synchroniser E-drive.

La Direction B-TO a fait sa propre analyse du nombre de messages et de communications qu'un conducteur de train reçoit par an : il y en a 400 !

La direction veut réduire ce nombre...

La digitalisation ne permet pas de gagner du temps ! En effet, elle ralentit souvent les choses (les outils démarrent lentement, la synchronisation ne fonctionne pas correctement, ...).

Quid de la sécurité quand un conducteur arrive au dépôt et doit ouvrir 10 mails ou des Lo (Livres d'ordres).

EN CONCLUSION

La CGSP/ACOD revendique et demande le maintien des 20 minutes au niveau de l'accompagnement B-CS et le passage de 10 à 20 minutes au niveau conduite à B-TO

10 MINUTES/20 MINUTES : RETOUR DE LA DIRECTION B-CS ET B-TO



Le mardi 26 septembre, la CGSP/ACOD a envoyé un courrier pour revendiquer le maintien des 20 minutes de prise de service pour l'accompagnement B-CS et le passage de 10 à 20 minutes pour les conducteurs à B-TO. Cette demande était donc adressée aux différentes directions et nous demandions un retour de ces deux directions. Nous avons été invités ce vendredi 29 septembre par la direction B-CS pour en discuter.

La direction B-TO nous a répondu par mail le vendredi 29 septembre également.

► La direction B-TO affirme que :

- « diverses mesures de terrain ont été effectuées qui montrent que les délais prévus pour la prise de service avec e-drive sont suffisants. »
- « Les tablettes ont en plus eu un upgrade, ce qui augmente encore les performances de l'appareil. L'application e-SEMES a également été installée, ce qui signifie que le conducteur de train ne reçoit que les messages de sécurité spécifiquement liés à son service (et non les autres). »
- « Nous avons actuellement 250 à 300 messages par an, dont une partie importante n'a pas besoin d'être lue au début du service. La condition est bien sûr que les filtres corrects soient réglés, que les batteries de la tablette soient chargées et que le conducteur du train n'ait pas été absent pendant des semaines. »
- « les opérateurs historiques autour de nous appliquent généralement ce même 10 minutes pour la prise de service avec une tablette. »

Conclusion : la direction B-TO confirme que 10 minutes sont suffisantes.

► Résumé de la réunion avec B-CS du 29 septembre 2023 :

La direction nous explique que le nombre de documents et emails a diminué avec la digitalisation du matériel et que beaucoup de communications et documents de travail sont dans les différentes applications. Nous argumentons qu'il ne suffit pas de regarder des statistiques. Ces chiffres ne reflètent pas la réalité du terrain. Le bien-être au travail est aussi un facteur à prendre en compte : le contact entre les collègues, le contact avec la hiérarchie sont très importants,

► Réunion avec la direction le lundi 2 octobre à 17h :

Lors de cette réunion, la direction est revenue avec des statistiques qui remontent même au temps de « Yvette ». Le but de la direction était de montrer que la digitalisation a raccourci le temps de préparation nécessaire à la prise de service.

La direction nous explique également ses trois priorités :

- Le recrutement massif
- L'amélioration des outils de travail
- La sécurité

La direction reconnaît qu'il y a du retard dans l'amélioration des outils de travail et elle propose de réduire, pour 95,6% des prestations, la prise de service à 15 minutes au lieu de 20 minutes. Pour 61 prestations/ jour, le temps de préparation sera réduit à 10 minutes.

Cette mesure représente 50 équivalents temps plein.

La direction B-CS argumente que la trajectoire budgétaire n'est pas bonne, qu'il faut donc chercher des mesures pour augmenter la performance et la productivité.

Le protocole d'accord social parle bien de la nécessité de stabiliser la situation.

Ce que la direction BPT1/BCS a fait ces derniers mois est loin d'être une stabilisation : introduction du no-cash, mise en question des TICO et maintenant révision du temps de prise de service.

Lors des discussions avec la direction de la SNCB, il n'a jamais été question d'une augmentation de la productivité pour le personnel d'accompagnement. Après 2 heures de débats, la direction maintient sa position selon laquelle le temps de préparation doit être réduit à 15 minutes.

Nous quittons la réunion en désaccord avec la direction, nous demandons une stabilisation.

Les cheminots ont déjà assez donné en augmentation de productivité.

La CGSP/ACOD se réunira au plus vite afin prendre position et de donner suite à cette attaque.

LA CGSP/ACOD TIRE LA SONNETTE D'ALARME (11 OCTOBRE 2023)

Ces dernières semaines nous avons rappelé lors de différentes réunions avec la direction (Commission paritaire nationale du 28 septembre et Comité de Pilotage du 5 octobre) que plusieurs dossiers liés à des réorganisations à la SNCB, suscitent beaucoup de réactions et de troubles parmi le personnel.



Il s'agit, entre autres, de la décision de la SNCB de diminuer de 10 minutes les temps de prise de service des accompagnateurs.

A propos de ce dossier, une ultime réunion du Comité de Pilotage s'est déroulée ce 10 octobre mais elle n'a pas permis d'aboutir à un accord. En effet, la SNCB a formulé une nouvelle position, la diminution du temps de préparation à 15 minutes jusqu'en décembre 2025, au-delà la prise de service passerait à 10 minutes. Nous avons refusé cette proposition et avons déposé la procédure de la sonnette d'alarme (ultime démarche avant le dépôt de préavis), conformément au RGPS 548, partie VI activités syndicales Chapitre X article 176.

Désormais, HR-Rail devra prendre une initiative dans les trois jours. Aujourd'hui, malgré tous les efforts déployés, nous sommes toujours confrontés à la réalité des décisions unilatérales de la SNCB.

Dans de telles conditions, l'effervescence sur le terrain est hautement perceptible et le mécontentement des cheminots grimpe chaque jour davantage. Par conséquent, la CGSP/ACOD dit « Stop aux augmentations de productivité ».

Les instances de la CGSP Cheminots se réuniront prochainement afin d'envisager la suite à réserver à cette situation.

INTERVENTION EN SCPN LE 16 NOVEMBRE 2023

SÉRIES POUR LES CONDUCTEURS

Les discussions sur les séries se déroulent difficilement à différents endroits suite à des discussions sur l'application du règlement sur les prestations et repos (RGPS 541).

Nous demandons quand le nouveau RGPS 541 sera appliqué ?

La direction nous répond que le nouveau RGPS 541 (plus d'infos à ce propos sur notre site

<https://cheminots.be/bulletin-dinfo-dossierrgps-541/>) sera d'application pour la SNCB seulement le 1er janvier 2025 et le 1er avril 2024 pour Infrabel.

Les séries actuelles doivent respecter l'ancien RGPS 541.



SÉRIES DES ACCOMPAGNATEURS DE TRAIN

Les séries des accompagnateurs de train sont publiées malgré l'opposition du front commun sur la question du « sign on ». Ceci est contraire aux dispositions du RGPS 541.

L'implication des syndicats dans les discussions sur les séries est un élément important repris dans notre statut parce que cette discussion touche le bien-être des agents et l'équilibre travail-vie privée.

Apparemment, pour la direction, le bien-être des travailleurs est subordonné aux objectifs d'augmentation de la productivité.

La direction admet que les litiges à propos des séries en dehors de la question du « Sign On » peuvent encore être discutés à la commission paritaire régionale.

RECRUTEMENT DE PENSIONNÉS

Nous apprenons que des pensionnés pourront revenir en service avec des contrats d'une société d'intérim.

Nous ne sommes déjà pas très favorables à la prolongation de la carrière mais en plus, le recours à une société d'intérim est contraire à l'article 81 de la loi de 1926.

La direction conteste notre analyse.

SÉRIES POUR L'ACCOMPAGNEMENT : NON AU CHANTAGE ! (28 NOVEMBRE 2023)

La direction vient d'envoyer les nouvelles séries qui seront d'application à partir du 10 décembre 2023. La direction n'a pas tenu compte de notre opposition au raccourcissement du sign-on (15 minutes au lieu de 20). De plus, certaines séries à tendances ont été modifiées sans concertation. Lorsque la direction nous a envoyé les projets de série avec le sign-on de 15 minutes (et 10 minutes pour certains services), le front commun a décidé de ne pas siéger ou de ne pas discuter sur le contenu des séries lors des réunions de série.

A différents endroits, des remarques sur le contenu des séries ont quand même été envoyées aux différents responsables locaux.

Le fascicule 541 prévoit à l'article 96 que, lorsqu'il y a un désaccord à propos de séries, les problèmes doivent être discutés en commission paritaire régionale. Rien ne justifie le chantage de la direction qui accuse les organisations syndicales d'être responsables du blocage.

Le point de blocage dans le dossier des séries est connu par la direction.

Chaque année, nos délégués effectuent un travail colossal par rapport aux séries, travail ô combien important pour l'ensemble des agents tant pour le bien-être que pour l'équilibre travail - vie privée. L'attitude de la direction n'apaise pas le climat sur le terrain, que du contraire. N'oublions pas toutes les mesures prises par la direction qui touchent l'accompagnement et qui détricotent les tâches des accompagnateurs :

- Révision de la politique de vente : no-cash, suppression de la vente de certains billets sur l'ensemble du réseau et les points frontières, ...
- Problèmes de performance du matériel et d'efficacité
- Manque de personnel
- Respect des libertés (repos, congés...)
- Nouvelle procédure de départ (Linda)
- Augmentation de la productivité
- Perte de primes avec la politique de vente
- Contrôle on-board par sécurail
- Suppression des brigades Tico
- Non-respect des visites médicales
- Tentative de créer des e-learning au lieu d'une formation permanente
-

Et tout ça, dans un contexte de travail très difficile :

Augmentation des agressions, ponctualité des trains au plus bas,...

Le malaise sur le terrain ne vient pas uniquement du Sign-on mais aussi du détricotage des tâches de l'accompagnateur, du manque d'écoute des agents du terrain et du manque de reconnaissance du personnel dans ces moments difficiles.

Nos revendications légitimes ne sont pas écoutées et entendues par la direction.

Une stabilisation et une écoute réelle du terrain est nécessaire.

Les chiffres de grévistes lors de notre dernière action démontrent bien le malaise du personnel.

Le plan d'action démontrera notre mécontentement et nous donnera raison.

2024

COMMUNICATION DE LA DIRECTION AU PERSONNEL D'ACCOMPAGNEMENT LE 12 JANVIER 2024

La nouvelle structure de la direction B-Customer Services (B-CS) a été mise en place le 01/01/2024.

A partir de cette date, la structure de la direction B-MS et celle du service

B-PT.1 ont été transférées vers B-CS.

INTERVENTION EN CNPPT LE 25 JANVIER 2024

SPADS

À la SNCB en 2023, il y a eu 53 dépassements avec 19 points dangereux atteints.

Nous avons 3600 trains de voyageurs par jour.

Nous pouvons constater l'effet de l'implantation du nouveau matériel et du système ETCS.

LINDA

Le 14 janvier, LINDA a migré de serveur.

Depuis mi-octobre, il y avait une augmentation de procédures backup.

Depuis les modifications, le pourcentage est revenu comme avant le pic d'octobre.

Sur les 7 incidents survenus en 2023, il y en a 2 qui seront évités avec cette migration et un 3ème qui sera résolu rapidement avec une nouvelle mise à jour.

Depuis LINDA, c'est entre 7 et 23 incidents par mois. Depuis janvier, le nombre d'incidents avec porte ouverte est de 3 mais toujours en cours d'analyse.

Le smartphone Xcover est beaucoup plus puissant que le précédent A32.

Il y a une forte augmentation au niveau de la connectivité au réseau.

ETAT DES LIEUX DES ENTRETIENS MÉDICAUX DES ACCOMPAGNATEURS DE TRAIN

Il y a une petite augmentation : les chiffres en décembre 2023 sont de 55% d'agents en ordre de passage.

En 2022, il y avait 45% du personnel qui était en ordre de visite médicale.

Il y a une différence entre les districts vu la pénurie de personnel dans certaines régions.

Fin 2023, il y a 150 accompagnateurs supplémentaires sur le réseau.

Les formations permanentes sont aussi en augmentation pour le suivi. Nous rappelons quand même que le code du bien-être impose à la direction le passage du personnel à la visite médicale et cela doit être respecté.

La direction reviendra avec les chiffres en 2024 qui devraient encore augmenter.



PLANNING DE DISTRIBUTION DES NOUVEAUX SMARTPHONES ET SACS / DATE DE MISE À JOUR DU LOGICIEL DITA



L'achat du Xcover est bien lancé (appel d'offres) pour remplacer le A32 qui n'était pas assez puissant pour les scans. Lors de la phase 1, vu le nombre limité de GSM en stock, la distribution a été effectuée dans un dépôt par district. La 2ème phase est lancée avec l'achat d'un deuxième lot de 850 GSM supplémentaires. Avec la deuxième phase, deux dépôts par district seront équipés du Xcover.

Dès le 1 juillet 2024, 100% des accompagnateurs auront un Xcover.

Quant aux sacs pour mettre le GSM, ils seront fournis avant la fin d'année. Concernant le nouveau software, il sera testé par un groupe de 50 accompagnateurs testeurs, ensuite par un groupe de 250, puis lancé à l'ensemble du personnel.

AUGMENTATION DE L'ALLOCATION POUR RÉGULARISATION D'UN VOYAGEUR : **(RGPS-Fascicule 523 – Partie II – Chapitre XIV).**

Suite à nos interventions répétées et à l'interpellation du management notamment à propos de la perte d'une partie de l'allocation pour régularisation d'un voyageur des accompagnateurs de train suite à l'introduction du « non-cash » et la diminution de la vente de billets dans le train, la direction augmente l'allocation pour la régularisation d'un voyageur par le personnel d'accompagnement. Ainsi, pour les 20 premiers voyageurs, l'allocation passe de 1€ à 1,5€ par billet et à partir du 21e voyageur régularisé, l'allocation passera de 2 € à 3,5 € par billet par mois calendrier. Cette mesure entre en vigueur de façon rétroactive à partir du 1er janvier 2024

Des réunions avec la direction seront organisées pour discuter des différents points qui touchent le contrôle dans les trains (Tico, vente des billets, contrôle dans les trains, tâches Securail,) dans les semaines qui viennent.



Arnaud Decoux,

Secrétaire national.

Caisse des soins de santé (CSS), Fonds des oeuvres sociales, Rail Facilities Pensionnés, Comités d'entreprise stratégique HR Rail et SNCB, CNPPT, Conseil national de la formation, Groupe de travail anti-agression.

Une brochure de congrès est pour nous l'occasion de passer en revue notre activité durant les quatre dernières années. Les chemins de fer étant en perpétuelle évolution, ces dernières années ont vu bon nombre de modifications ou avancées voir le jour.

Dans ces quelques lignes nous essayerons de les expliquer.

ŒUVRES SOCIALES

Nous l'oublions bien souvent mais les œuvres sociales regroupent trois secteurs d'activités :

- Les soins de santé.
- La solidarité sociale.
- Les indemnités.

Dans cette brochure, nous nous attarderons sur les deux premiers secteurs d'activités car ce sont ceux où nous avons le plus d'interventions à faire.

SOINS DE SANTÉ

CAISSE DES SOINS DE SANTÉ CSS

Aux chemins de fer, les soins de santé qui relèvent de l'assurance obligatoire légale, sont organisés pour les bénéficiaires des Œuvres Sociales par la Caisse des Soins de Santé d'HR-Rail (CSS).

Le secteur des soins de santé n'a pas été épargné par les réorganisations et les économies.

Les processus de digitalisation et d'automatisation sont deux outils utilisés depuis le premier plan « eSanté » du gouvernement fédéral en 2013. Cependant, la COVID 19 a accéléré l'arrivée du digital. Pendant le lockdown, les soins de santé n'ont cessé de fonctionner, les différents organismes assureurs n'étaient pas préparés à travailler en période de confinement. Ils ont demandé des dérogations pour le traitement des différentes attestations de soins à partir du domicile des agents. Bien d'autres mesures ont dû être prises afin que les soins de santé fonctionnent toujours durant cette période.

C'est pourquoi, sous l'impulsion du gouvernement fédéral, le plan « eSanté » 2022-2024 a été mis en place. Ce plan a pour but de dématérialiser les soins de santé en les automatisant et en digitalisant au maximum !

Différents processus ont vu le jour, en voici quelques-uns :

- eAttest → attestations de soins.
- eFact → facturation pour les médecins, dentistes, ... via MyCareNet dans le régime du tiers-payant.
- ePresc → prescription électronique de médicaments
- eAgreement → processus de digitalisation des demandes d'accord (cellule médecin conseil), introduction récente par AR
- eMediatt → 2025 pour HR-Rail Mult-eMediatt - Certificat d'incapacité de travail électronique (medispring.be)
- Télémédecine → téléconsultation (pourrait un jour être implanté à HR-RAIL)

L'arrivée de ces différents processus numérisés, a ouvert la voie à la digitalisation pour les différents organismes assureurs.

L'INAMI leur a imposé une réorganisation complète de leur structure afin de diminuer leur coût de fonctionnement. Notre mutuelle (CSS) a aussi dû s'adapter : cette transformation se traduit par l'élaboration du projet DIGISOC.

DIGISOC, c'est la numérisation et la sécurisation des processus médico-administratifs.



Les attestations papier des différents CMR sont récupérées, digitalisées et sécurisées par YUSTON et mis à la disposition de la CSS pour traitement dans différents programmes et applications CSS (IGuana, OPENTEXT...).

Au niveau fonctionnement, l'objectif était de garder une proximité en conservant les 5 CMR. Cependant l'organisation diffère, les 5 responsables régionaux sont devenus des responsables de cellules afin d'uniformiser les traitements dans les 5 CMR.

Les 5 principales cellules sont :

- Assurability
- Third party payment TPP → tiers payant
- Agreements Agr → cellule autorisation médecin conseil mutuelle
- Refund → cellule remboursement
- Communication & Documentation → cellule de formation et contact center

Les trois dernières cellules sont les plus impactées par l'arrivée de DIGISOC.

Toutes les demandes spéciales qui nécessitent l'autorisation du médecin conseil, comme les soins en kinésithérapie, logopédie, traitements médicamenteux spéciaux, ..., sont traitées par la cellule Agreements.

Le processus d'acceptation est assez laborieux et peut prendre plusieurs semaines en raison de la possibilité d'erreurs et des délais de traitement.

Comme dans chaque changement, l'arrivée de nouveaux outils et la digitalisation engendrent quelques problèmes momentanés ainsi que l'augmentation des délais de traitement.

Nous sommes intervenus pour que les équipes soient renforcées et nous suivons la situation au quotidien. Avec l'arrivée des demandes digitales « eAgreement » en 2024 voire 2025, le processus sera grandement accéléré voir quasiment instantané.

EUROPE DE LA SANTÉ

Au niveau européen, il y a aussi une volonté d'avoir une Europe de la e-santé.

La commission européenne a en projet la création d'un règlement concernant les données de santé (Espace européen des données de santé EHDS), celui-ci devrait entrer en application en 2025.

Ce règlement prévoit entre autres un marché commun pour la gestion électronique des données de santé, des dossiers médicaux électroniques DME et fournit un cadre pour l'utilisation des données de santé à des fins de recherche et d'innovation.

En termes de données potentielles à l'horizon 2030 dans l'UE, les économies prévues sont :

- 5,4 milliards suite à une meilleure utilisation des données de santé pour la recherche, l'innovation et l'élaboration des politiques.

- 5,5 milliards grâce à un meilleur accès aux données de santé et à un meilleur échange dans le domaine des soins de santé.

Ils prévoient l'utilisation de solutions digitales pour 80% des citoyens.

FONDS DES ŒUVRES SOCIALES

Au Fonds des Œuvres Sociales, nous veillons à apporter des avantages complémentaires à l'assurance santé obligatoire et nous développons des avantages pour les loisirs des bénéficiaires, nous veillons également à l'équilibre financier.

Suite au départ de Jean-Marc Durieux le 1er mai 2023, nous avons poursuivi ces travaux avec Nicky Masscheleyn et Thierry Coune. Cependant, de nouvelles demandes sont arrivées. C'est pourquoi nous sommes sans cesse à la recherche d'avantages pour les bénéficiaires.

En voici quelques-uns qui ont abouti durant ces quatre dernières années :

- Remboursement du ticket modérateur pour les bénéficiaires de la CSS disposant d'un DMG.

Cette disposition est limitée aux consultations au cabinet du médecin.

- Intervention pour une activité artistique, afin d'éviter une discrimination par rapport à l'intervention financière pour les abonnements sportifs. Il a été décidé d'intervenir à hauteur de 50€ pour le délasserment intellectuel.

- Suppression du prêt d'études et remplacement par le don à la rentrée scolaire de 400€ pour les enfants âgés de 18 ans et toujours scolarisés.

- Octroi d'un montant unique de 20€ dans le cadre de la prévention Covid.

- Modification et amélioration des interventions dans le cadre de l'incontinence urinaire à la suite des modifications des règles à l'INAMI.
- Séjour de convalescence : suppression de la condition unique d'intervention chirurgicale et intégration des notions de fin de traitement d'une maladie grave ou dans les 8 jours après une hospitalisation.
- Vacances des pensionnés : suppression des conventions conclues avec AEP et OTC-DTS suite au peu de participants. Nous demandons d'étudier la possibilité d'intervenir dans des city trips et excursions d'un jour.
- Séjours en faveur des pensionnés : proposition de 8 séjours, city trips, culture, détente, ou vacances en famille. Intervention de 200€ par bénéficiaire.
- Vacances pour les enfants : modification des interventions. 2 séjours résidentiels par Vacances Vivantes et Roeland et réduction de 50% à partir du troisième enfant, intervention pour 2 séjours proposés pour Vacances Vivantes et un pour Roeland, réduction de 50% pour le deuxième enfant et 75% à partir du 3e enfant.
- Don à la rentrée scolaire, octroi d'un supplément de 10€ pour les enfants âgés de 6 ans et de 15€ pour ceux de 12 ans. Mesure exceptionnelle pour 2022.
- Enveloppe rose inutile d'affranchir, suite au nombre important d'enveloppes non utilisées, il a été décidé de supprimer l'envoi automatique.
- +/- 317.500 envoyées.
- +/- 167.950 reçues.
- +/- 149.550 non utilisées
- Adaptation de l'intervention pour les soins psychologiques. Nous passons de 10 à 20 séances. Les demandes sont grandissantes après la période COVID.
- Abonnement à un club sportif : descendre l'âge à 3 ans.
- Homéopathie adaptation des interventions à 50% du montant payé et maximum 125€/an.
- Matériel médical : adaptation des interventions, création de groupes d'interventions.
- Logopédie : adaptation des interventions, nous passons d'un système avec deux types d'intervention (10€ par séance de 30 minutes et 20€ par séance de 60 minutes) à une intervention unique de 15€ par séance.
- Proposition de suppression pour le secours au conjoint isolé. Refus de la CGSP.
- Refus de la deuxième phase de diminution des cotisations pour le fonds des œuvres sociales.
- Digitalisation de la revue LE RAIL et envoi digital aux résidents à l'étranger ainsi qu'une diminution de la fréquence d'édition.
- Prise en charge de l'assurance hospitalisation pour les pensionnés par le fonds des œuvres sociales suite à l'intégration de celle-ci dans le statut. Cette avancée historique est une mesure importante négociée dans le dernier accord social. Les trois entités ne voulaient plus financer les primes d'assurance pour les pensionnés et, même après intégration de celles-ci pour six mois en 2023, le FOS a terminé l'année avec un excédent budgétaire.

RAIL FACILITIES

Contrairement aux œuvres sociales, les bénéficiaires sont des agents statutaires, contractuels, actifs et pensionnés.

Lors du dernier exercice budgétaire, le pouvoir d'achat des agents qui utilisent Rail Facilities a augmenté d'1 million d'euros.

C'est pourquoi, nous sommes sans cesse à la recherche de nouveaux partenariats pour les bénéficiaires.

RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL PENSIONNÉS DU 07/09/2023

Après plusieurs demandes, nous avons fait appel aux services d'HR-RAIL pour une présentation des avantages sociaux et du service social d'entreprise.

S'en est suivi un débat, entre les représentants de HR-Rail et les participants.



Voici quelques points abordés par les participants :

- Fracture digitale
- Aide au transfert bancaire.
- Accueil des pensionnés à la CSS.
- Aide à la digitalisation : le constat est fait que la fracture numérique est importante chez les pensionnés. Ils demandent l'organisation de cours d'initiation à l'informatique et le maintien des canaux de communication autres que digitaux.

PARTIE REVENDICATIVE :

CSS

- Connexion via Itsme à Rail Care.
- Demande de création d'un Call Center pour la CSS et les avantages sociaux.
- Maintien des points de contact régionaux CSS.
- Maintien de notre mutuelle au sein d'HR-Rail.
- Diminution des délais de traitement des remboursements de la CSS et du FOS.

FONDS DES ŒUVRES SOCIALES

- Intervention frais funéraires : demande d'un montant forfaitaire de 3500€ à la place d'un pourcentage.
- Pédicure : l'intervention actuelle est de tous les deux mois, demande d'intervention mensuelle.
- Retour des pensionnés dans Le Rail.
- Intervention pour les clubs d'aquagym.
- Lunettes et lentilles, intervention de 200€ pour des montants inférieurs à 500€ ; au-dessus de 500€, intervention de 40%.
- Intervention supplémentaire dans le cadre du maintien à domicile pour les personnes à mobilité réduite.
- Augmentation des interventions pour les aides ménagères pour les +75ans
- Intervention dans les frais médicaux, coiffeurs et autres pour les personnes placées en maison de repos.
- Octroi de 50€ pour les bénéficiaires des œuvres sociales placées en maison de repos.
- Mise en place d'une assurance dentaire.
- Remboursement du ticket modérateur pour la visite à domicile du médecin pour les personnes âgées en incapacité de se déplacer.
- Augmentation du plafond pour l'octroi du pécule de vacances aux pensionnés.
- Remboursement des cures thermales en Belgique et dans l'UE.
- Achat des appareils auditifs et lunettes à l'étranger.
- Intervention pour les pommades Lamiterme et Hemla.
- Matériel menstruel : diminution de la TVA à 6%.
- Don aux noces jubilaires : individualisation de ce don.

POUVOIR D'ACHAT

- Intervention pour les frais de parking
- Intervention billet Eurostar.
- Octroi d'une prime de fin d'année pour les pensionnés comme avant 1983
- Octroi d'une carte FIP pour les pensionnés.
- Suppression totale de la cotisation de solidarité.
- Augmentation de la prime syndicale
- Aide à la mobilité lors de l'achat d'un vélo électrique