



Responsable technique
du comité d'entreprise:
Moers Thierry

COMITÉ D'ENTREPRISE PPT SNCB
DU 19 MAI 2022

Comité d'entreprise PPT SNCB du 19 mai 2022

1. Approbation du PV du comité d'entreprise du 28 avril 2022

Page 4 : Lors de la dernière réunion, on nous a signalé que la procédure pour la commande de chaussures ou de semelles adaptées avait changé. En effet, il n'est plus nécessaire de passer par un médecin d'IDEWE. La nouvelle procédure se trouve sur le B-Portal. Nous avons cherché mais nous ne l'avons pas trouvé aisément. **Serait-il possible de stipuler dans le PV l'endroit exact où l'on peut trouver ces informations ?**

Page 7 : Lors de la dernière réunion, nous nous sommes engagés à envoyer nos remarques concernant le manque de pauses dans certaines prestations et la direction s'était engagée à y répondre... Nous avons envoyé un mail le jour même, pourtant nous n'avons toujours pas reçu de réponse à l'heure actuelle de la part de la direction de BTO. **Qu'en est-il ?** ► La direction de BTO étant absente ce jour, la question sera posée lors du prochain CEPPT.

2. Suivi des recommandations de la commission d'enquête parlementaire concernant l'accident à Buizingen (2022BCE527)

En date 16 mai, il y a eu 30 dépassements de signaux dont 4 avec le point dangereux atteint.

Nous déplorons le nombre de dépassements qui continue d'augmenter. De plus, nous constatons qu'environ 1/3 des SPADS se sont passés avec la procédure Linda et la majorité de ceux-ci lors de la procédure back-up. Il est urgent de modifier celle-ci afin de la rendre plus sûre.

3. Suivi de la réparation des quais en mauvais état (2022BCE528)

► La direction de B-ST nous a présenté ses chiffres.
La CGSP a fait les remarques suivantes :


- Nous avons constaté que le nouveau revêtement de sol utilisé lors de la réfection des quais, devenait vite très glissant lorsque la température avoisinait les 2°C. Vu qu'il ne s'agit pas vraiment de gel, il n'y a pas de déneigement prévu. Or, nous avons constaté un nombre assez élevé de chutes et d'accidents de travail sur ces nouveaux quais. Il est dommage que le risque de chutes soit plus élevé sur les tout nouveaux quais que sur les quais en mauvais état. **Serait-il possible d'avoir les chiffres du nombre de chutes sur ces nouveaux quais pour les différents districts ?**



TO DO : Analyser les accidents de travail (chutes) causés par le nouveau revêtement de sol pour les mois de décembre à février.

cheminots@cgsps.be

www.cheminots.be

 Parole de cheminots

- Nous avons également constaté que, lors de la réfection des quais, BST installait parfois des cartouches avec les noms des gares qui n'étaient pas rétroéclairées. Nous demandons pourquoi? Cela permettrait, d'après nous, une plus grande sécurité avec un risque réduit de déverrouiller les portes alors que le train n'est pas tout à fait à quai. ► La direction nous répond que c'était déjà le cas dans les anciennes gares et n'a pas de réponse à ce sujet. Nous allons lui envoyer le nom des gares où ce point pose problème d'après nous.
- En gare de Namur, tous les escalators ainsi que les ascenseurs sont hors service suite aux travaux. Ceci rend l'accès à la gare pour les PMR très compliqué. Le représentant de BST n'est pas au courant du problème et va se renseigner mais le problème est, d'après lui, temporaire.

4. Espaces non-fumeurs en gare et sur les quais



Une loi vient d'être votée, à partir du 1^{er} janvier 2023, toutes les gares du pays seront des zones "sans-tabac".

B-ST avait lancé un premier projet pilote en gare de Malines depuis le début de l'année. A partir du 1^{er} juin, c'est au tour de la gare de Charleroi de devenir une zone "sans-tabac". C'est à dire qu'aucune cigarette ne peut être visible par les voyageurs du train jusqu'à la sortie de la gare.

A Charleroi, un local avait été désigné pour le personnel fumeur, mais cette zone était trop visible par les voyageurs et donc la direction va devoir choisir un autre local.

Même si nous ne pouvons qu'approuver la volonté de réduire les méfaits du tabac, nous nous posons tout de même quelques questions :

- Quid du volet "répression" ? Quels seront les mandats du personnel SNCB pour verbaliser en cas de non-respect des règles ? Nous craignons que l'application de cette règle puisse engendrer une augmentation du nombre d'agressions envers le personnel de gare et de train.

D'après la direction, les retours du projet pilote dans la gare de Malines sont assez positifs et ils attendent les retours de la gare de Charleroi. **Le but n'est pas d'appliquer cette règle du jour au lendemain, elle va être appliquée progressivement.**

Quoi qu'il en soit, la direction nous signale que cette loi a été votée au parlement et qu'elle est le résultat d'un vote démocratique. Nous devons tenter de l'appliquer au mieux.

- Nous demandons aussi qu'on tienne compte du personnel fumeur qui doit pouvoir avoir des pauses afin de fumer dans les locaux prévus à cet effet. Un accompagnateur de train fumeur qui n'a pas l'occasion de fumer, risque d'avoir plus de mal à gérer des situations conflictuelles à bord des trains.

► La direction nous répond que c'est la raison pour laquelle elle a mis sur pied un programme pour aider le personnel à arrêter de fumer.

5. Diversité (2022BCE529)



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.

6. Condition des tests chez IDEWE / critères de réussites / quid en cas d'échec ?

Dans le cadre de la licence européenne, il faut repasser des test psychotechniques. Quels sont les critères et le niveau d'aptitude requis pour les réussir car il y a beaucoup d'échecs. **Quid en cas d'échec pour le personnel de chez B-TO ?**

= BTo veut apporter un soutien et aider pour réussir ces tests. Le taux de réussite est élevé.

7. 6SE

Le groupe 6SE va enfin se réunir à partir du mois d'octobre. ► La direction nous demande d'envoyer le(s) nom(s) des représentants des organisations syndicales. Nous demandons à pouvoir choisir deux représentants, un pour chaque rôle linguistique (CGSP/ACOD).

Ce groupe 6SE sera renommé car ce nom ne parle pas à beaucoup de gens.

► La direction explique que ces réunions ne seront pas des réunions paritaires mais un groupe de travail. Il n'y aura pas de PV à proprement parler, mais un rapport plus synthétisé et pratique.

La CGSP demande surtout que les remarques qui ressortent des différentes visites des lieux de travail soient discutées au groupe 6SE afin de résoudre les problèmes d'ergonomie et de sécurité que rencontrent nos affiliés dans les différents trains. ► La direction nous répond qu'ils discuteront de certains points, mais uniquement ceux en lien avec l'ergonomie et la sécurité.



8. Covid

Depuis le 12 mai, nous sommes sortis de la phase structurelle, donc il n'y a plus de mesure spécifique concernant la covid. Les personnes malades doivent rester chez elles. Et l'hygiène des mains doit être respectée. Par contre, les détecteurs de CO2 restent d'application dans les locaux fort fréquentés.

9. Analyse de risques psychosociale dans les OCC

(Point SIC)

Le SIC demande une analyse des risques psychosociaux pour le personnel des OCC. Ils constatent qu'il y a de plus en plus de problèmes d'ordre psychosocial : maladies, burn-out, démission, ... Il y a des problèmes entre les agents qui dépendent de différentes directions : personnel de conduite qui dépend du PPT de BTO, ceux de l'accompagnement qui dépendent du PPT de BPT,...



Nous signalons également que le taux de CO2 a été dépassé à plusieurs reprises à l'OCC de Gand au-delà des 1200ppm alors qu'il y avait un problème avec le système de ventilation mécanique. Lorsque le délégué a signalé le problème, la direction l'a menacé d'abandon de poste.

Toutes les organisations syndicales demandent une analyse des risques psychosociaux pour les 5 OCC du pays. ► La direction prend acte de notre demande et va l'évaluer.

10. Passer en revue le tableau d'actions



- Concernant les trottinettes dans les trains, le texte n'est toujours pas finalisé mais l'objectif est de communiquer clairement envers les usagers pour qu'ils sachent où ils peuvent embarquer avec leur trottinette et les endroits où ils peuvent les ranger.
- Concernant l'enquête sur la charge psychosociale effectuée chez Infrabel, dont Thierry Moers avait parlé lors du dernier CEPPT, le CP a regardé cette analyse et considère que c'est une version simplifiée de l'analyse WeAreSNCB.
- Concernant les rapports des groupes de travail chez BMS, la direction nous répond qu'il n'y a pas de rapport de ces groupes de travail à proprement parler, mais la direction a fait une présentation des résultats de ces groupes de travail en CPPT. Les PV de ces différents CPPT seront annexés au PV.

11. Communication de la direction

11.1 Adaptation du plan de transport dans le cadre du plan canicule

L'adaptation du plan de transport a été discuté à l'ex-com du 18/05, il est à peu près identique au plan de transport qui a été d'application en 2021.

Une partie de la réunion CEEPT extraordinaire du jeudi 25 mai a été dédiée à ce point-là et également au dossier Linda.



Faites-nous parvenir vos questions, remarques et points à soumettre au CEPPT
via vos délégués et permanents

La délégation du comité d'entreprise PPT SNCB

Les élus effectifs :



Les élus suppléants :

