

## C'est quoi le CEPPT ?

Le Comité d'entreprise PPT est composé de 5 délégués syndicaux et 5 représentants de l'employeur. Il discute du bien-être au travail pour tout Infrabel.

Le bien-être comprend 7 domaines: la sécurité au travail, la protection de la santé du travailleur, la charge psychosociale, l'ergonomie, l'hygiène au travail, embellissement des lieux de travail et l'environnement. Ce comité se réunit 10 fois par an. La CGSP-ACOD est représentée au CEPPT Infrabel par 3 délégués effectifs et 3 suppléants élus lors des élections sociales de mai 2024.

## Nos représentants CGSP-ACOD dans le CEPPT Infrabel :



**Yves Craen**  
(Contrôleur des circulation, Anvers-Berchem)



**Pascal Verstraeten**  
(Dessinateur Technique, Charleroi)



**Jerry Winkelmans**  
(Superviseur Tracks, Bruges-Courtrai)



**Pascal Secretin**  
(Acheteur Principal, Liège)



**Marco Gauthier**  
(Contrôleur des circulation, Hasselt)



**Samir Boumezzough**  
(Assistant Technico Supply, Schaerbeek)

# COMPTE RENDU DU COMITÉ D'ENTREPRISE (CEPPT) INFRABEL - MARS 2025

## 1. Chaussures de sécurité :

Un nouveau contrat cadre sera conclu concernant les chaussures de travail. L'objectif est d'améliorer trois points importants : une meilleure semelle extérieure, une meilleure gestion de



l'humidité et un meilleur soutien de la cheville.

Vingt personnes effectueront des essais, et chaque chaussure devra obtenir un score de 7/10.

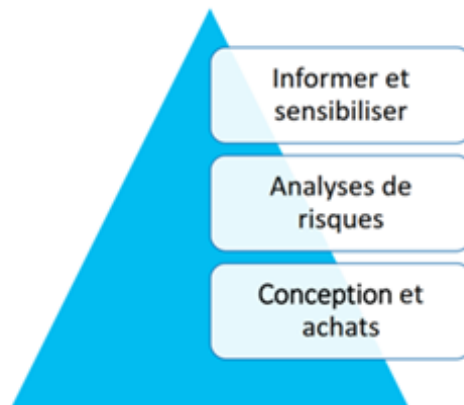
Ce nouveau contrat cadre prendra effet en 2026.

## 2. Ergonomie au sein d'Infrabel :

Une nouvelle législation sur l'ergonomie a été introduite en 2024. Suite à une demande des délégués CGSP, la direction nous a présenté l'impact de cette législation pour Infrabel.

**Nouvel Arrêté Royal :** Publié le 15 mai 2024 et entré en vigueur le 25 mai 2024, il modifie le livre VIII du Code du bien-être au travail, désormais intitulé «Ergonomie au travail et prévention des troubles musculo-squelettiques». La société doit effectuer une analyse de risques en matière d'ergonomie. Ces changements visent à améliorer le bien-être au travail en mettant l'accent sur une approche préventive et multidisciplinaire. Ils renforcent également le rôle des conseillers en prévention ergonomes dans l'évaluation et la mise en œuvre des mesures adaptées.

## Prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)



Pour 2025, il est prévu d'effectuer des analyses de risques rétroactives des équipements. 265 équipements de travail seront examinés. Les VIFIS (Fiches de sécurité) seront adaptées avec des informations ergonomiques (telles que le poids, les vibrations) et des conseils. Il y aura aussi une analyse de risques concernant le travail sur écran et pour tout nouvel équipement de travail.

Vous pouvez retrouver de nombreuses informations sur la page « Ergonomie » sur SharePoint (Espace HR -> Bien-être au travail -> rubrique « Travailler en sécurité » -> Ergonomie).

Un outil appelé « Ergoscore » sera utilisé pour effectuer des analyses de risques ergonomiques des postes de travail. Pour l'instant, cet outil sera utilisé à Bascoup.

Nous demandons le suivi des analyses de risques des 265 équipements de travail par le Comité d'Entreprise et que l'Ergoscore soit également utilisé sur d'autres sites de travail. La direction nous répond que ce dossier n'en est qu'à ses prémices et qu'il sera évalué après le test effectué à Bascoup.

Ce point fait partie du Plan Annuel d'Action.

### 3. Permanences I-O.1 :

À la demande de la CGSP/ACOD, la direction fait le point sur les permanences 3x8.

Trois points d'amélioration sont proposés par la direction :

- Une page d'accueil pour rassembler les informations concernant les interventions. Une nouvelle application PowerApps sera bientôt opérationnelle.
- Une adaptation des zones d'action des permanences. Un cadre réglementaire sera défini à ce propos. Ainsi, les agents qui interviennent en dehors de leur AREA n'interviendront pas dans l'infrastructure complexe et ils pourront refuser d'intervenir s'ils ne se sentent pas à l'aise.
- Un plan d'enseignement sera rédigé pour le personnel travaillant dans ces permanences. Les équipements de protection individuels dont les permanences peuvent disposer seront discutés avec le personnel concerné.

### 4. Contrat cadre Sedus (sièges de travail dans les salles de commandes) :

La CGSP a soulevé ce point. La direction explique que ce contrat est soumis aux règles de marchés publics. Le cahier de charge comporte des critères techniques et d'ergonomie.

Il s'agit d'un contrat de 4 ans (+1).

L'évaluation des critères s'est faite sur 100 points :

- Prix (40)
- Techniques (30)
- Ergonomie et confort (24)
- Garantie (3)
- Délai de livraison (3)



La chaise SEDUS mr24 a été choisie dans le contrat cadre.

Le résultat des tests donne un taux de satisfaction de 95,6 % pour 20 personnes consultées à Bruxelles.

Un nouveau contrat cadre a démarré en 2025 pour 485 sièges. Nous nous étonnons du peu de personnes ayant donné leur avis sur ces sièges, mais surtout que les autres salles de commandes n'aient pas été consultées. À noter que le remplacement de ces chaises se fera tous les 3 ans, ainsi qu'un nettoyage en profondeur chaque année. En cas de problème avec une chaise, celle-ci sera remplacée directement.

**5. Mobile GSM-R :**

La CGSP/ACOD a posé des questions sur l'utilisation du mobile GSM/R dans les salles de commande. Le mode d'emploi de ce GSM semble très compliqué. La direction confirme qu'il s'agit d'une solution temporaire à utiliser lorsque le système DICA tombe en panne.

**6. Utilisation des applications Infrabel (ORTEC, Outlook, FIORI, APEX, etc.) :**

Nous demandons que l'accès à ces applications soit convivial et plus rapide. La direction répond qu'elle étudie l'accès via ltsme.

**7. GSM utilisés par le personnel de permanence :**

Nous interpellons également la direction à propos des GSM de service de la « Permanence ». Les agents doivent se connecter à chaque prise de service en utilisant leur GSM personnel. La direction confirme que cela pose des problèmes (SMS de confirmation en retard, etc.) et qu'elle cherche une solution.

**8. Alcool & drogue – réglementation :**

Lors de discussions sur les nouvelles règles concernant les tests de drogue et d'alcool à la sous-commission paritaire nationale, la CGSP a demandé à connaître les mesures de prévention mises en place par la direction. La prévention des abus d'alcool ou de drogue ne peut pas se limiter à des tests.

La direction explique qu'il existe une tolérance ZERO depuis le 1er janvier 2011. Il n'y a plus d'alcool dans le restaurant d'entreprise. Pas d'alcool pendant ou juste avant les heures de travail, ni de drogue. Les règles sont claires, via la réglementation qui prévoit entre autres des tests préventifs collectifs.



Des campagnes de sensibilisation sont organisées, comme Tournée Minérale, ainsi que des conférences de sécurité.

Un soutien psychologique est disponible. Vous pouvez trouver plus de renseignements sur Intranet (Espace HR -> Bien-être au travail -> rubrique « Bien-être psychosocial – Santé » -> Bien-être psychosocial -> Soutien psychosocial rapide et accessible).

Si vous rencontrez des problèmes avec l'alcool ou la drogue, n'hésitez pas à contacter votre délégué syndical qui vous orientera vers les solutions mises en place au niveau d'Infrabel.

La page IDEWE concernant cette problématique :

<https://www.idewe.be/fr/-/alcool-medicaments-et-drogues-au-travail>

**9. Plan d'action entrepreneurs – état des lieux :**

Le point est reporté au mois prochain, les experts techniques concernés étant malades.

