

- Nous (ré) interpellons la direction à propos de l'application de la nouvelle réglementation sur le temps à temps partiel. Un groupe de travail sera organisé le 18 janvier. Nous exigeons le gel de cette réforme.
- Nous demandons des éclaircissements à propos de toute une série de dossiers : l'introduction d'un nouveau régime de travail par B-TR3, la réorganisation des services médicaux, l'organisation des examens internes, le transfert des stand info, la situation des conducteurs, des compensations pour les retards de train, l'uniforme SNCB, le cadeau de nouvel pour le personnel des 3 sociétés, la prime mensuelle du personnel détaché vers THI-factory,...
- Une épreuve spéciale fermée donnant accès au grade d'agent info trafic (principal) sera organisée prochainement.

dans le courant 2018. De plus, nous posons des questions sur les exigences de diplôme et l'organisation d'épreuves prévues par certaines jobnews ;

- nous demandons des précisions quant aux modalités d'octroi des primes mensuelles à THi Factory ;

SOUS COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

Compte rendu de la réunion du 10 janvier 2018

La CGSP formule une déclaration au cours de laquelle:

- nous souhaitons le prolongement de la discussion entamée en CPN au sujet de l'application des nouvelles dispositions réglementaires sur le travail à temps partiel. Pour rappel : fin 2017 la direction a introduit de façon unilatérale, sans l'accord des syndicats une nouvelle réglementation à propos des temps partiels. Le temps de travail des agents concernés par cette nouvelle réglementation est porté à 30 h24'/semaine au lieu de 32h/semaine. Deux horaires sont possibles pour ces agents : 7h36 par jour ou 8h/jour avec 10,5 jours de CCP en plus. Le choix entre l'horaire 7h36 ou 8h est imposé par la direction. L'application de cette nouvelle organisation, particulièrement dans les ateliers crée beaucoup de tensions sociales. Nous réclamons la tenue d'un groupe de travail pour discuter de cette problématique et le gel de la réforme ;

- nous demandons des éclaircissements au sujet du nouveau régime de travail (équipe simple service irrégulier) qui est imposé, sans concertation avec les OR, par B-TR3 aux instructeurs managers et chefs de zone ;

- nous revenons sur la réorganisation des services médicaux qui, au regard des difficultés constatées en ce début d'année, nécessite des explications au sein de la SCPN ;

- nous nous inquiétons du projet de contrat de services entre HR Rail et Infrabel proposé pour une période non renouvelable de 3 mois ;

- nous intervenons pour demander un calendrier des épreuves internes pour l'accès à certains grades statutaires (peintre, agent de la logistique, conducteur de véhicule automobile,...) qui doivent être organisées



- nous souhaitons un état des lieux concernant le transfert de B-TR vers B-MS des activités de Info Kiosk ;
- nous insistons sur la problématique liée à la situation des conducteurs de train notamment au sujet de l'application des dispositions de l'avis 46HR/2016 relatif aux délais de préavis
- nous nous interrogeons sur les cadeaux qui seraient octroyés aux agents à l'occasion de la nouvelle année. D'une part, nous regrettons de ne pas avoir été informé de l'initiative et, d'autre part, nous déplorons le traitement différent réservé à l'ensemble des cheminots ;
- nous soulignons certains problèmes (p.ex de taille) intervenus dans l'attribution des pièces d'uniformes dans le cadre de la masse d'habillement. Ces inconvénients obligeraient certains agents à utiliser leurs bons de 2019 ;
- nous rappelons que la disparition des CROS ne nous permet plus de pouvoir consulter la liste des agents proposés prématurément à la retraite pour raisons de santé. Nous demandons à HR Rail d'examiner la possibilité de nous permettre d'avoir accès à ces informations ;
- nous intervenons au sujet des dessinateurs techniques recrutés récemment, pour lesquels nous demandons de tenir compte de leur expérience acquise ;
- nous insistons sur la validation des retards de train. A cet égard, une initiative sera réalisée par le front commun visant à valider les retards de train exceptionnels.

Le président répond que:

- un groupe de travail sera organisé, le 18 janvier, au sujet des conditions et de l'organisation du travail à temps partiel. Nous demandons que dans l'intervalle, les mesures sont « gelées ». La réponse de la responsable SNCB est hésitante. Nous demandons rapidement une réponse claire à ce propos ;
- le contrat de services HR Rail/Infrabel fera l'objet d'un document qui sera soumis à la SCPN ;
- la réforme des services médicaux fera l'objet d'un document qui sera discuté à la SCPN ;
- la modification du régime de prestations à B-TR3 n'a pas d'impact pour les agents concernés. Néanmoins, à notre demande, ce dossier sera soumis aux CPR ;
- le planning des épreuves internes à organiser en 2018 sera transmis aux OR ;
- les situations spécifiques au sujet de THI Factory doivent être transmises pour examen à HR Rail ;
- la communication de la liste des pensionnés prématurés pour raison de santé sera examinée par HR Rail ;



- le transfert des activités Info Kiosk est à l'examen par la SNCB ;
- le prochain Comité de la Masse d'Habillement examinera les remarques formulées ;
- la situation des conducteurs de train fait l'objet d'une étude au sein de la SNCB. Ses conclusions seront communiquées prochainement ;
- la validation des retards de train sera examinée par les entreprises

ORDRE DU JOUR

1. Approbation des PV n° 1181

Nous formulons quelques remarques, notamment au sujet de la diminution du délai de 5 ans pour la participation à l'épreuve de contrôleur de circulation niveau 2. Ce délai est ponctuellement porté à 2 ans, de l'installation des lauréats de l'épreuve statutaire de schst et de la régularisation, dans le cadre des principes de la résidence du personnel, des agents de maintenance voie.

Le PV est ensuite approuvé.

2. Document d'information : adaptation des prix dans les restaurants d'entreprise

Bien que les prix aient annuellement été augmentés par le traiteur depuis 2015, les tarifs appliqués dans les restaurants d'entreprise n'ont plus été modifiés depuis 2013.

Compte tenu des indexations successives, les tarifs appliqués dans les restaurants d'entreprise pour les agents en activité de service, les pensionnés, ainsi que pour la clientèle externe des Chemins de fer belges seront augmentés globalement de 5% à partir du 1er février 2018

3. Présentation d'un candidat

Pour HR Rail, il importe de recevoir le plus grand nombre possible de candidatures de qualité pour pouvoir rencontrer les besoins des Chemins de fer Belges en temps voulu.

Outre l'amplification de campagnes spécifiques destinées à mettre en valeur l'attractivité des emplois des Chemins de fer Belges et l'intensification d'actions tactiques ciblées, "PRESENTATION D'UN CANDIDAT" représente un projet qui offre aux agents des Chemins de fer Belges la possibilité de proposer des candidats à un recrutement. En effet, on ne peut rêver meilleurs ambassadeurs que ses propres collaborateurs.

En 2010, le programme a été introduit en vue du recrutement de techniciens et de techniciens principaux, Chefs de Projet IT, Analystes Fonctionnels, Architectes Software et Spécialistes SAP.

Depuis 2012, l'application de l'avis a été étendue aux métiers en pénurie suivants :

- Ingénieur industriel et civil



- Dessinateur technique
- Conducteur de trains
- Accompagnateur de trains
- Conducteur de manœuvres
- Conducteur opérateur infra

Depuis 2016, l'application de l'avis a été étendue aux métiers en pénurie suivants :

- Ajusteur mécanicien
- Traffic controller
- Safety controller

Depuis 2017, l'application de l'avis a été étendue aux métiers en pénurie suivants :

- soudeur industriel
- agent de maintenance spécialisé voies
- agent de maintenance voies.

La prime spécifique prévue sera liquidée en deux fois, à savoir 250,00 € au moment du recrutement effectif et 250,00 € un an après l'engagement du lauréat, à la condition que le candidat présenté soit toujours en service dans une fonction en pénurie.

Le document est approuvé.

4. Indemnités de déplacement à l'étranger

Conformément aux dispositions de l'article 28 du RGPS - fascicule 523 - partie III - chapitre I, l'indemnité de jour et de nuit pour les déplacements à l'étranger est déterminée sur base des taux des indemnités de séjour octroyées aux représentants et aux fonctionnaires dépendants du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement qui se rendent à l'étranger ou qui siègent dans des commissions internationales.

Le ministre en charge de ce département a, par arrêté, approuvé, avec effet au 22 novembre 2017, la modification de certains montants des indemnités de séjour.

Les Chemins de fer belges proposent avec effet, également, au 22 novembre 2017, d'adapter les taux de l'indemnité de déplacement à l'étranger et dans les mêmes termes que ceux de l'arrêté ministériel.

L'indemnité de route n'est pas affectée par ce changement.

Le document est approuvé

5. Evaluation et adaptation de la réglementation concernant le télétravail

Comme défini lors du lancement du projet 'Télétravail' en janvier 2017, HR Rail présente les résultats des enquêtes qui ont été réalisées dans les 3 entités.



Suite à cette évaluation, HR Rail propose une adaptation de la réglementation.

Le document est approuvé.

6. Modalités relatives à l'organisation d'une épreuve spéciale fermée pour l'accès au grade d'agent info trafic (principal)

HR Rail propose d'organiser prochainement une épreuve spéciale fermée donnant accès au grade d'agent info trafic (principal). Cette épreuve serait accessible aux agents statutaires et non statutaires de grades divers qui ont été utilisés de façon régulière comme agent info trafic (principal) au sein de la direction B-TR.5 pendant la période de 6 mois précédant la date limite d'inscription à l'épreuve.

Le document est approuvé.

7. Document d'information : enquête fédérale – Déplacement domicile lieu de travail et plan de déplacement d'entreprise de la Région Bruxelles-capitale

Au sein des Chemins de fer belges, un total de 10.082 travailleurs (4106 SNCB, 5454 Infrabel et 522 HR Rail) a pris part à l'enquête, soit 34,16 % du personnel qui a été invité à participer.

A l'échelon national, on note que 54,81 % des déplacements principaux "domicile - lieu de travail" sont effectués en train alors que la voiture personnelle est choisie dans 30,34 % des cas. Les autres modes de déplacement n'obtenant qu'un pourcentage marginal sauf peut-être le vélo qui recueille plus de 6,63 % des préférences.

En revanche, on s'aperçoit que le train, utilisé environ 42,5 % dans les districts nord, ne l'est qu'à 27,5 % dans les districts sud et à environ 80 % dans le district Centre. La voiture personnelle se réserve quant à elle environ 35,5 % des choix aux districts nord pour près de 59,5 % au sud et moins de 10 % pour le Centre.

Pour ce qui est du vélo, les disparités régionales sont encore plus importantes puisque si le taux tourne autour des 13,5 % pour les districts nord, il est réduit à un peu plus de 3 % pour les districts centre et sud.

Si nous devons comparer nos résultats des trajets domicile - lieu de travail avec les résultats moyens nationaux des entreprises soumises aux obligations du diagnostic fédéral, nous remarquons que nous avons un très bon score en termes d'utilisation des transports publics. D'un point de vue positif, l'utilisation de la voiture personnelle est beaucoup plus faible que la moyenne nationale. Mais depuis 2014 nous remarquons que la part modale du train a légèrement diminué, au profit de la voiture.

L'accent doit être mis sur les efforts à consentir afin de diminuer, tant que faire se peut, l'empreinte écologique des déplacements.

Ainsi nous réitérons notre demande d'une indemnité vélo pour les cheminots.



8. Création de la fonction de « Coach » au sein de B-MS Sales

HR Rail propose de créer la fonction de "Coach" au sein de B-MS Sales B-to-C.

Le "Coach" aurait pour mission d'accompagner le personnel de vente et les stewards afin d'améliorer et de développer leurs compétences professionnelles. Il interviendrait à leur demande ou à la demande de sa hiérarchie.

Le niveau de référence de cette fonction correspond au grade de receveur.

Pour pouvoir exercer la fonction de "Coach", le candidat doit avoir satisfait au préalable à la procédure de sélection telle que décrite dans l'appel à candidatures.

Les postes du cadre correspondant à la fonction de "Coach" sont attribués selon l'ordre de priorité suivant :

- a) aux candidats inscrits sur la liste de réserve pour la fonction considérée ;
- b) aux lauréats issus de la sélection prévue pour la fonction concernée

Le candidat désigné pour exercer la fonction de "Coach" est mis à l'essai pour une période d'un an. Son installation est prescrite sur un poste du cadre de "Coach" dans le siège de travail concerné.

S'il donne satisfaction, l'agent est régularisé dans la fonction à l'issue de la période d'essai. Dans le cas contraire, il en est déchargé. Il réintègre alors un poste vacant de son grade. A défaut, il est placé hors cadre.

L'agent qui exerce la fonction de "Coach" et dont le grade est inférieur au niveau de référence prévu par la fonction considérée obtient une allocation pour exercice de fonctions supérieures (RGPS - Fascicule 523).

S'agissant de fonctions, nous ne pouvons pas marquer notre accord et prenons acte de ce document.

Pierre LEJEUNE – Filip PEERS
Secrétaires Nationaux