

En résumé :

La CGSP interpelle la direction à propos des points suivants :

- les différentes réorganisations à la SNCB (B-Station, B-Transport, B-HR) .
- l'organisation de l'épreuve de sélection pour la filière administrative
- l'introduction des prestations de 12h et le recrutement de Traffic Officers contractuels à I-TMS.
- la note à propos de l'utilisation des ordinateurs portables
- l'application de la nouvelle réglementation à propos de l'inaptitude médicale.

A la demande de la CGSP les opérateurs-conducteurs infra en stage ou à l'essai qui échouent à l'épreuve de régularisation, auront la possibilité d'être repêchés comme conducteurs de manœuvre.

SOUS COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

Compte rendu de la réunion du 20 juin 2018

La CGSP formule une déclaration au cours de laquelle:

- nous insistons pour le maintien des activités de gardiennage au sein de CSS. Nous souhaitons que toutes les possibilités soient recherchées en interne avant d'envisager une externalisation ;
- nous nous interrogeons sur les conséquences, pour le fonctionnement des services médicaux, p.ex le CAMT ; de la fin des contrats des médecins collaborateurs ;
- nous interpellons la SNCB au sujet des différentes réorganisations, en lien entre autres avec l'implémentation d'APS, qui sont en cours à B-TR et à B-ST.
Celles-ci ne seront pas sans conséquences pour le personnel et vont entraîner des transferts d'activités qui génèrent de nombreuses questions et inquiétudes parmi les agents.

Dès lors, nous réclamons des informations précises sur le nombre d'agents concernés et leur localisation, les mesures qui seront prises dans le respect des règles HR, les conséquences pour les élections sociales le coût réel de l'APS ;

Nous mettons la concentration des activités en question. Les agents sur le terrain (notamment les agents info trafic) s'inquiètent qu'ils devront changer de siège de travail avec comme conséquence des grands déplacements supplémentaires.

- nous intervenons au sujet de la création de la filière planning au sein de B-TC. En effet, certains agents ne

seraient pas autorisés à participer à l'épreuve prévue puisqu'ils ne travaillent pas au sein d'un AC ;



- nous souhaitons des informations quant à la fermeture, pour des raisons de sécurité, du restaurant d'entreprise de Charleroi. Cette décision est-elle définitive et quelles sont les perspectives ?

De même, nous posons des questions quant à l'avenir des CMR d'Hasselt et de Mons ;

- nous intervenons au sujet des épreuves de sélection « personnel administratif » qui ne seront pas organisées en 2018. Nous demandons la confirmation de leur organisation en 2019 de telle sorte à continuer à alimenter les besoins par le biais de la filière interne ;

- nous interpellons Infrabel au sujet de sa proposition d'organiser des shifts de prestation de 12h à I-TMS. Nous rappelons que notre organisation n'est pas favorable à ce projet et réclamons un véritable dialogue social sur le sujet. De plus, nous contestons la décision de recrutement de Trafic Officer (rang3) sur base contractuelle. De plus, des agents statutaires doivent abandonner leur statut s'ils veulent accéder à cet emploi. Cette décision est en contradiction avec les dispositions légales en matière de recrutement qui stipulent que l'emploi statutaire constitue la règle.

- nous soulignons les difficultés rencontrées par notre organisation à déléguer des observateurs aux examens suite à la réception tardive des convocations ;

- nous faisons part des difficultés rencontrées par certains agents pour accéder aux informations relatives au programme d'épreuves par les liens prévus sur intranet ;

- nous relatons l'incident intervenu lors de l'épreuve écrite de s/chef de gare adjoint (avis 347HR) au cours de laquelle une question est apparue aux candidats en néerlandais. Cette question sera-t-elle neutralisée ?

- nous demandons des éclaircissements au sujet d'une note d'Infrabel relative à l'utilisation d'un ordinateur portable.

En effet, les agents devront déclarer s'ils en ont usage exclusivement professionnel ou mixte. Dans le cas d'usage mixte, un montant fixe mensuel variant de 1,31 € et 3,39 € sera prélevé de la rémunération.

Le Président répond que:

- la SNCB ne souhaite pas externaliser systématiquement les activités de gardiennage et qu'au préalable, elle examinera les possibilités existant en interne. Une note en ce sens sera transmise et annexée au PV ;

- le point relatif à la suppression des contrats des médecins sera transmis au Service médical pour réponse lors de la prochaine réunion ;

- la SNCB a présenté les différentes réorganisations lors du dernier comité d'entreprise stratégique et qu'elle organise actuellement des roadshows.

Nous insistons pour souligner que cette phase d'information n'est pas suffisante et qu'en aucune manière elle ne peut être considérée comme une adhésion de notre organisation aux différents projets.

Enfin, dans le cadre d'un bon dialogue social, nous réclamons une réelle négociation sur ces sujets ;



- au sujet de la création de la filière planning au sein de B-TC, il tient à préciser que tous les agents de B-TC, affectés aux tâches de planning, sont autorisés à participer à cette épreuve quel que soit l'atelier où ils travaillent ;

- le restaurant de Charleroi ne fait pas l'objet d'une fermeture définitive.

A titre de mesures transitoires, HR Rail a prévu l'aménagement d'un local afin que le personnel puisse y prendre ses repas et qu'une solution est recherchée avec B-Post afin que les agents puissent accéder à son restaurant.

Au sujet des CMR d'Hasselt et de Mons, il interviendra auprès du responsable des services médicaux. ;

- des épreuves de sélection « personnel administratif » seront prévues en 2019 en fonction des besoins ;

- des roadshows sont en cours à Infrabel concernant l'aménagement de prestations de 12h à I-TMS.

A l'issue de ceux-ci, il confirme qu'une négociation sera menée avec les OR sur le sujet. Nous demandons si un « projet pilote » de prestations de 12h est prévu quelque part. La direction nous confirme qu'un tel projet n'est pas à l'ordre du jour.

Au sujet du recrutement de Trafic Officer sur base contractuelle, le représentant d'Infrabel précise qu'il s'agit d'une possibilité qu'Infrabel veut étudier ;

- les questions relatives aux examens seront examinées par HR Rail pour la prochaine réunion ;

- l'usage d'un ordinateur portable doit répondre aux dispositions légales et fiscales en la matière. C'est dans ce cadre qu'un courrier est adressé aux agents concernés.

ORDRE DU JOUR

1. RGPS Fascicule 571 - Absence pour maladie ou accident de la vie privée

Des modifications mineures ont été apportées au texte initial.

Nous prenons acte du document

2. Accidents de travail, accidents sur le chemin du travail et maladies professionnelles

La réorganisation du service médical pour les accidents du travail nécessite l'adaptation des dispositions statutaires et réglementaires relatives à la réparation des accidents du travail, des accidents sur le chemin du travail et des maladies professionnelles.

En outre, HR Rail propose d'actualiser la réglementation en la matière, à cette occasion, en fonction notamment de l'évolution de la législation et de la restructuration des Chemins de fer belges.

Document approuvé



3. Approbation du PV n° 1185

Nous formulons quelques remarques notamment au sujet de la situation des agents info trafic, des fonctions supérieures, de la liste des grades du personnel de confiance et nous réclamons l'organisation d'une épreuve d'assistant clientèle principal.

4. Modernisation de la terminologie néerlandaise de « médecin »

L'article 43 de la loi du 11 août 2017 portant des dispositions diverses en matière de santé prévoit que des modifications sont apportées à la terminologie néerlandaise de «médecin». Le mot «geneesheer» est chaque fois remplacé par le mot «arts».

Par souci d'uniformité avec les dispositions générales du Fascicule 501 – Titre I, le classement des candidats devrait être complété.

La version néerlandaise de la réglementation concernée doit être adaptée en ce sens.

Document approuvé

5. RGPS – Fascicule 501 – Production de documents avant le recrutement

Le candidat réunissant les aptitudes physiques requises doit produire avant son recrutement certains documents prouvant qu'il réunit les conditions générales d'admission, à savoir :

- Un extrait authentique de son acte de naissance ;
- Un extrait du casier judiciaire, comprenant un certificat de nationalité, n'ayant pas plus d'un mois de date ;
- Le cas échéant, une copie certifiée conforme du (d'une des) attestation(s) d'études/de formations/d'expérience requises pour l'emploi à conférer.

La production d'un extrait d'acte de naissance n'apporte plus de valeur ajoutée dans le cadre d'un recrutement.

En conséquence, HR Rail propose de supprimer cette disposition.

Document approuvé

6. Conditions d'accès au grade de bio ingénieur – mesures transitoires

Le grade de bio ingénieur a été créé avec l'avis 14 H-HR du 11 janvier 2018.

Au point 2 de cet avis, il est prévu que les agents en possession du diplôme de bio ingénieur et installés dans un grade statutaire universitaire reçoivent d'office le grade de bio ingénieur dès la date d'entrée en vigueur de l'avis précité, à savoir le 1er février 2018.



Cette mesure a été décidée pour les agents qui sont effectivement utilisés comme bio ingénieurs. Or, il s'avère que des agents en possession du diplôme de bio ingénieur et installés dans un grade statutaire universitaire sont utilisés dans d'autres fonctions.

Dans ce cas, selon HR Rail, l'attribution du grade de bio ingénieur ne se justifie pas.

HR Rail propose de modifier l'avis 14 H-HR/2018 pour apporter cette précision

Nous refusons le document.

7. Opérateurs-conducteurs infra en échec à la formation professionnelle – Passage vers le grade de conducteur de manœuvre

A la demande de la CGSP, HR Rail propose de prévoir une passerelle permettant aux opérateur-conducteurs infra en stage ou à l'essai qui échouent à l'épreuve de régularisation clôturant leur formation professionnelle, d'être repêchés comme conducteurs de manœuvre. Les candidats devraient préalablement satisfaire à un entretien ayant pour but de vérifier leur motivation et leur intérêt pour l'emploi de conducteur de manœuvre.

Document approuvé

8. RGPS – Fascicule 501 – Conditions particulières d'accès aux emplois – Dispositions diverses

Les conditions particulières d'accès aux emplois sont décrites dans les rubriques du RGPS – Fascicule 501 – Titre II – Partie II relatives aux grades concernés. Elles contiennent des dispositions qui, parfois, ont été adoptées de manière isolée.

Par souci de cohérence et de concordance avec les généralités du Fascicule 501 – Titre I publiées par l'avis 8 H-HR/2018, HR Rail propose d'uniformiser certaines de ces dispositions :

1. Classement des lauréats des épreuves professionnelles, publiques, externes, fermées et compensatoires

Les lauréats d'une épreuve professionnelle, publique, externe, fermée ou compensatoire sont classés selon le nombre de points obtenus à la matière «entretien». En cas d'égalité de points, la priorité est accordée au plus âgé.

2. Ancienneté requise pour l'accès aux épreuves fermées organiques

Lorsque l'agent n'atteint pas l'ancienneté de grade requise, il est tenu compte, le cas échéant, de l'ancienneté de service acquise comme agent temporaire dans le grade concerné.

3. Périodicité des épreuves fermées organiques

Les épreuves fermées organiques sont organisées en fonction des besoins.



4. Accès sur demande à certains grades

Lorsque les candidats détiennent le même grade, ils sont classés selon leur ancienneté de grade. En cas d'égalité, ils sont départagés selon leur ancienneté de service et enfin selon leur âge, priorité étant accordée au plus âgé.

Lorsque l'emploi est accessible à des candidats de grades différents, ils sont classés selon leur ancienneté de service. En cas d'égalité, ils sont départagés selon leur âge, priorité étant accordée au plus âgé.

Nous refusons le document car nous souhaitons le maintien de l'organisation d'épreuves fermées organiques tous les deux ans.

9. Convention collective concernant l'emploi du personnel non statutaire au sein des chemins de fer belges

Certaines adaptations ont été apportées à la convention en vertu de l'évolution réglementaire. Nous refusons le document car ce document fait entre autre référence au service minimum (circulaire 3 H-HR 2018).

10. Convention cadre de mise à disposition du personnel statutaire HR Rail auprès de Lineas

Suite au changement de nom et à la restructuration de LINEAS SA, une nouvelle convention doit être rédigée.

11. RGPS – Fascicule 575 – Détermination des aptitudes restantes

Le Fascicule 575 prévoit qu'en cas d'inaptitude médicale, le service médical précise si l'inaptitude est totale ou partielle et si elle a un caractère temporaire ou définitif.

En pratique, le service médical est en mesure de déterminer s'il s'agit d'une inaptitude temporaire ou définitive, et d'émettre des restrictions dans le but de faciliter la recherche de fonctions correspondant aux aptitudes restantes de l'agent.

Sur cette base, HR Rail peut déterminer en collaboration avec l'Entité concernée, s'il s'agit d'une inaptitude partielle (avec possibilité de réaffectation) ou totale (accompagnement personnalisé en vue d'un reclassement).

HR Rail propose d'apporter une adaptation à la version du Fascicule 575.

Ce document étant parvenu tardivement, nous demandons que son examen soit reporté à la prochaine réunion.



Nous interpellons la direction également au sujet de l'introduction de la nouvelle réglementation sur l'inaptitude médicale. Pour rappel : ce nouveau règlement concerne les agents qui seront déclarés inaptes pour raison de santé à la date d'entrée en vigueur du nouveau règlement et les agents qui à cette date sont inaptes pour raison de santé, mais qui ne sont pas encore mis à l'essai en vue de leur reclassement.

Jusqu'à présent un agent reclassé pour raisons de santé dans un grade inférieur du sien, obtenait un complément de reclassement qui comblait la différence de salaire entre son grade et le grade dans lequel il est reclassé. En fin de compte, il ne perdait rien suite à son reclassement.

La direction a décidé unilatéralement de supprimer ce complément de reclassement.

Un agent reclassé sera rémunéré en fonction du grade dans lequel il est reclassé avec une garantie de minimum 90% du taux de traitement acquis à la date de déclassement.

La direction nous confirme que ce nouveau règlement entrera bien en vigueur au 1/8/2018. Que le nombre de personnes à reclasser est plus ou moins constant (+- 330 agents).

Pierre LEJEUNE – Filip PEERS
Secrétaires Nationaux