

SOUS COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

Compte rendu de la réunion du 4 juillet 2018

En résumé :

- Comme convenu lors de la réunion du 6 juin, nous communiquons que la CGSP refuse la proposition de revalorisation de la filière conduite en raison qu'elle intègre toujours des mesures d'augmentation de productivité. Nous refusons également tous les documents liés à ce dossier (points 11, 13 et 14).
- Nous avons exigé et obtenu une concertation à propos de différentes restructuration au sein de la SNCB (B-TR, B-ST).
- Nous avons refusé une nouvelle attaque sur le droit de grève (point 12).

La CGSP formule une déclaration au cours de laquelle:

- nous intervenons au sujet de l'adaptation des prestations du personnel des guichets en fonction des ventes réalisées (SP 29 Flex) ;
- nous souhaitons des éclaircissements quant à la méthode d'évaluation des agents des guichets de l'aéroport de Zaventem ;
- nous interpellons la SNCB sur les difficultés de pointage rencontrées par certains agents (B-MS, B-TR,...) ;
- nous soulignons la transmission tardive des BNX et ses conséquences pour les agents ;
- nous demandons des informations complémentaires à propos de la mise en application des nouvelles dispositions relatives aux agents inaptés

Le Président répond que:

- l'adaptation des prestations est une décision de la SNCB afin de répondre plus justement à la réalité des besoins. Nous ne partageons pas ce point de vue et réclamons un dialogue social sur le sujet ;
- la méthode d'évaluation des agents des guichets à Zaventem sera examinée par la SNCB ;
- les situations problématiques au sujet du pointage de certains agents SNCB doivent être transmises pour examen ;
- la transmission tardive des BNX constitue un problème pour lequel la SNCB et Infrabel réfléchissent à apporter des solutions ;
- les nouvelles dispositions relatives aux agents déclarés inaptés entreront en vigueur à partir du 1^{er} aout 2018. Un courrier sera adressé à tous les agents concernés (302) en leur proposant un accompagnement personnalisé.



ORDRE DU JOUR

1. Restructuration au sein de B-TR - Projet RTTM – Transfert des agents info-traffic de B-TR.5 vers B-TR.03

Un représentant de la SNCB présente un document relatif à la réorganisation.

Nous (ré) interpellons la direction pour savoir quels agents sont concernés par cette réforme, combien le projet APS coûte et pourquoi les agents info-traffic sont concentrés à 5 endroits alors qu'il y aura demain 10 cabines de signalisation. Nous (ré)affirmons que pour bien informer, il faut un ancrage local. Par exemple, avec la nouvelle réforme les agents info trafic de Liège, Namur et du Luxembourg vont être regroupés à Namur.

Nous prenons acte de cette information mais, au-delà, nous demandons qu'un véritable dialogue social soit instauré au sujet des modalités impliquant le transfert d'agents.

Il est convenu d'installer un groupe de travail spécifique à ce sujet.

2. Fonctions de national incident manager et de regional incident manager au sein de la direction SNCB-Transport (B-TR) – création et conditions d'accès

Les fonctions de National Incident Manager et de Regional Incident Manager ont été créées au sein de la direction SNCB-Transport (B-TR).

Six postes du cadre sont prévus à Bruxelles pour la fonction de National Incident Manager. Quinze postes du cadre sont prévus dans les districts pour la fonction de Regional Incident Manager.

La localisation du National Incident Manager est à Bruxelles, au Passagers Operations Center (POC).

Les localisations des Regional Incident Manager sont les suivantes :

- District Centre : OCC(1) Bruxelles
- District Nord-Ouest : OCC Gand
- District Nord-Est : OCC Anvers
- District Sud-Est : OCC Namur
- District Sud-Ouest : OCC Mons

Nous refusons ce document

3. Réorganisation de B-Stations

Un représentant de la SNCB présente un document relatif à la réorganisation.

Comme pour le point 1), nous prenons acte de cette information mais, au-delà, nous demandons qu'un véritable dialogue social soit instauré au sujet des modalités impliquant le transfert d'environ 150 agents.

Il est convenu d'installer un groupe de travail spécifique à ce sujet.

4. Approbation du PV n°1186 de la réunion du 6 juin 2018 + Suivi des points d'action

Comme convenu lors de la réunion du 6 juin, nous communiquons que la CGSP refuse la proposition de revalorisation de la filière conduite en raison qu'elle intègre toujours des mesures d'augmentation de productivité.

Le président précise que le dossier sera soumis à l'approbation, à la majorité des 2/3, de la CPN du 11 juillet

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

Nous refusons le document parce qu'il reprend entre autre une référence à la réglementation sur le service minimum.

6. 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 pourrait 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 en ce sens à la version du Fascicule 575.

Nous refusons ce document car, selon nous, cette prérogative doit continuer à être exercée par le service médical.

7. Attribution d'une allocation forfaitaire mensuelle aux médecins agents des Chemins de fer belges

En contrepartie des aptitudes particulières dont doivent disposer les médecins agents des Chemins de fer belges, HR Rail propose qu'ils ils reçoivent, mensuellement, à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel ils ont satisfait aux conditions de formation supplémentaire (en ce compris le stage qui y est attaché), une allocation forfaitaire spécifique de 165,00 EUR (à 100%).



Les fonctionnaires supérieurs avec un grade dans la carrière de gestion (médecin principal ou supérieur) ne peuvent revendiquer le droit à cette allocation.

Le document est approuvé

8. Indemnité pour utilisation d'une voiture personnelle et indemnité pour utilisation d'une motocyclette ou d'un cyclomoteur personnel

L'article 5, 2ème alinéa du RGPS - Fascicule 523 - Partie III - Chapitres VI et VII stipule que le montant de l'indemnité pour utilisation d'un véhicule personnel est adapté annuellement en fonction du taux de l'indice général des prix à la consommation et de la moyenne du prix maximal de l'essence (95 octane) et du diesel.

En application de la mesure précitée, l'indemnité kilométrique est portée à 0,3573 € à partir du 1er juillet 2018.

Document approuvé

9. Suppression du RGPS – Fascicule 543 – Durée maximale de l'absence du domicile

Les règles relatives à la résidence du personnel statutaire se trouvent dans le RGPS – Fascicule 543. Cette réglementation, publiée par l'avis 35PS/1994, est en grande partie obsolète et la plupart des dispositions toujours en vigueur ont déjà été intégrées dans d'autres fascicules.

Seules subsistent les dispositions relatives à la durée maximale d'absence du domicile (14 heures) et à la limitation de l'indemnité kilométrique pour utilisation de la voiture personnelle en cas de rappel en dehors des heures de service.

Suite à une intervention de CGSP lors d'une sous-commission paritaire précédente à propos de la non-régularisation de techniciens travaux de voies et agents de maintenance voies, HR-Rail propose:

- de supprimer le RGPS – Fascicule 543 (et ses suppléments).
- d'insérer la disposition relative à la durée maximale d'absence du domicile dans le RGPS – Fascicule 535.

Les agents qui, actuellement, ne peuvent pas être régularisés parce qu'ils ne sont pas en ordre de résidence, seront régularisés à la date de publication de l'avis.

La disposition relative à la limitation de l'indemnité kilométrique pour utilisation de la voiture personnelle en cas de rappel en dehors des heures de service serait supprimée de fait.

Document approuvé.

10. Modification des conditions d'accès aux grades d'agent de sécurité, agent de sécurité spécialisé et agent de sécurité principal

HR Rail propose de modifier les conditions d'accès aux grades d'agent de sécurité, agent de sécurité spécialisé et agent de sécurité principal. Les principales modifications porteraient sur :

- L'actualisation des attributions liées à ces grades ;
- L'actualisation des références légales en matière de sécurité privée et particulière ;
- La mise en conformité de certaines dispositions avec les modifications prévues par le document n° 790 H-HR/132 (2018/32) : classement des lauréats d'épreuves, périodicité des épreuves fermées, etc.

Nous refusons le document au principe que nous ne pouvons pas accepter que l'épreuve fermée pour l'accès au grade d'agent de sécurité principal ne soit plus organisée que selon les besoins et plus tous les deux ans.

11. Assistance juridique pour le personnel des Chemins de fer belges - 1er supplément à l'avis 92 H-HR/2016

L'avis 92 H-HR 2016 règle l'assistance juridique octroyée au personnel des Chemins de fer belges. Cela concerne tant l'assistance juridique octroyée pour la récupération du préjudice personnel que la défense en justice d'agents poursuivis.

Le Chapitre XII, article 1er du statut est modifié car il fait encore référence à l'ancien avis relatif à l'assistance juridique.

Les modifications apportées à l'avis 92 H-HR 2016 concernent l'augmentation du plafond de l'intervention sur le remboursement des honoraires d'un avocat. Ce plafond est augmenté à la somme de 25.000 €. La liberté de choix de l'avocat ou d'un expert est d'application.

Ce document faisant partie intégrante de la proposition de valorisation de la filière conduite (voir point 4 ci-avant), nous le refusons.

12. Adaptation RGPS 548 – Interruption de travail – Paragraphe 176

A ce jour, les organisations syndicales peuvent introduire chacune séparément des préavis de grève concernant la même problématique.

Afin d'éviter une succession de préavis de grève concernant le même sujet émis par différentes organisations syndicales, ainsi que les réunions de conciliation qui s'ensuivent et qui doivent être organisées avec chacune de ces organisations syndicales séparément, HR Rail propose de modifier le règlement en ce sens pour tenter de parvenir à une concertation syndicale commune.

L'objectif est de donner au dialogue social un maximum de possibilités en permettant aux organisations syndicales de faire valoir leurs revendications similaires concernant la même problématique.

Nous considérons cette proposition comme une nouvelle mesure restrictive au dépôt d'un préavis de grève et, par conséquent, à l'exercice du droit de grève, nous la refusons.



13. Adaptation du Statut du personnel - Chapitre XV - Cessation des fonctions par les agents appartenant au personnel de conduite des trains

En cas de cessation des fonctions par les agents appartenant au personnel de conduite des trains, qui ont terminé leur formation et qui ont obtenu la licence européenne et l'attestation complémentaire prévues pour leur grade, HR Rail propose qu'un préavis de six mois calendrier soit dorénavant à respecter.

Cette mesure serait d'application à partir du 1er juillet 2018.

Pour les agents qui font partie du personnel de conduite des trains et dont la démission sur demande a déjà été acceptée au 1er juillet 2018, le délai de préavis sera limité à six mois.

Si ces agents ont déjà presté un délai de préavis de six mois ou plus, ils pourraient quitter le service avec effet immédiat.

Ce document faisant partie intégrante de la proposition de valorisation de la filière conduite (voir point 4 ci-avant), nous le refusons.

14. Formations obligatoires – paiement d'une indemnité de protection de la formation

Les agents statutaires détenant le grade de conducteur de manœuvre, opérateur conducteur cargo, conducteur de train, conducteur de train principal, sous-chef de secteur technique spécialité instruction-traction, sous-chef de secteur technique spécialité instruction-traction, premier chef de secteur technique spécialité instruction-traction, sont redevables d'une indemnité de protection de la formation à HR Rail si avant la fin de la période de rendement :

- Ils quittent l'une des sociétés des Chemins de fer belges sur base volontaire en donnant leur démission;
- Ils doivent quitter l'une des sociétés des Chemins de fer belges suite à une mesure de démission d'office ou de révocation;
- Ils quittent sur base volontaire l'un des grades du personnel de conduite des trains tels que visés en annexe, sauf s'ils quittent ce grade en raison d'une promotion qui implique également un changement de grade;

Toute formation supplémentaire qui débute après ces 10 ans fera courir une nouvelle période de rendement dont la durée sera égale à une fois et demie la durée de la formation.

La période de rendement est suspendue durant les périodes de congé sans rémunération, d'interruptions de carrière (normales) et d'absences injustifiées. Ceci implique que la période de rendement ne court pas pendant la durée des congés, interruptions de carrière et absences injustifiées.

Une dispense ou diminution de l'indemnité de protection de la formation peut être accordée à titre exceptionnel dans le cadre de circonstances sociales spécifiques par le directeur général de HR Rail ou son délégué, sur proposition motivée conforme de l'organe compétent de la SNCB.

Ces agents ont la possibilité, dans certains cas, de prendre l'engagement de ne pas exercer, auprès d'un autre opérateur ferroviaire que HR Rail, la SNCB ou Infrabel, une fonction qui implique des tâches similaires aux tâches qui relèvent des grades mentionnés en annexe.

La signature de l'engagement précité implique le paiement d'un montant d'indemnité de protection de la formation considérablement moindre.

L'engagement doit être signé au plus tard le dernier jour d'occupation dans l'une des sociétés des Chemins de fer belges.

La durée de l'engagement couvre une période d'1 an à partir du départ effectif des Chemins de fer belges.

Afin de s'assurer que l'engagement est exécuté correctement, les Chemins de fer belges se réservent le droit de consulter certaines données. En signant l'engagement, l'intéressé marque expressément son accord quant au fait que les Chemins de fer belges recueillent toutes les informations requises sur son nouvel emploi. A cet égard, les Chemins de fer belges peuvent notamment consulter les registres, contacter les instances officielles ou d'autres opérateurs ferroviaires.

Le non-respect de l'engagement signé a pour conséquence que l'indemnité à payer doit être complétée jusqu'au montant applicable sans engagement, et majorée d'une indemnité forfaitaire d'un montant de 20 000 EUR.

Les indemnités suivantes seront récupérées :

Indemnité avec engagement

Au cours de la première année de la période de rendement:	10.000 euros
Au cours de la deuxième année de la période de rendement:	9.000 euros
Au cours de la troisième année de la période de rendement:	8.000 euros
Au cours de la quatrième année de la période de rendement:	7.000 euros
Au cours de la cinquième année de la période de rendement:	6.000 euros
Au cours de la sixième année de la période de rendement:	5.000 euros
Au cours de la septième année de la période de rendement:	4.000 euros
Au cours de la huitième année de la période de rendement:	3.000 euros
Au cours de la neuvième année de la période de rendement:	2.000 euros
Au cours de la dixième année de la période de rendement:	1.000 euros

Indemnité sans engagement

Au cours de la première année de la période de rendement:	30.000 euros
Au cours de la deuxième année de la période de rendement:	27.000 euros
Au cours de la troisième année de la période de rendement:	24.000 euros

Au cours de la quatrième année de la période de rendement:	21.000 euros
Au cours de la cinquième année de la période de rendement:	18.000 euros
Au cours de la sixième année de la période de rendement:	15.000 euros
Au cours de la septième année de la période de rendement:	12.000 euros
Au cours de la huitième année de la période de rendement:	9.000 euros
Au cours de la neuvième année de la période de rendement:	6.000 euros
Au cours de la dixième année de la période de rendement:	3.000 euros

Indemnité avec engagement, sans toutefois que l'engagement soit respecté

Au cours de la première année de la période de rendement:	40.000 euros
Au cours de la deuxième année de la période de rendement:	38.000 euros
Au cours de la troisième année de la période de rendement:	36.000 euros
Au cours de la quatrième année de la période de rendement:	34.000 euros
Au cours de la cinquième année de la période de rendement:	32.000 euros
Au cours de la sixième année de la période de rendement:	30.000 euros
Au cours de la septième année de la période de rendement:	28.000 euros
Au cours de la huitième année de la période de rendement:	26.000 euros
Au cours de la neuvième année de la période de rendement:	24.000 euros
Au cours de la dixième année de la période de rendement:	22.000 euros

Ce document faisant partie intégrante de la proposition de valorisation de la filière conduite (voir point 4 ci-avant), nous le refusons.

15. Fonction de District Manager HR@YOURSERVICE au sein du service staff SNCB Human Resources (B-HR): création et conditions d'accès

HR Rail propose de créer le fonction de District Manager HR@YourService au sein du service staff SNCB Human Resources (B-HR).

La fonction de District Manager HR@YourService a été créée au sein du service staff SNCB Human Resources (B-HR). Un poste du cadre est prévu par localisation.

Les localisations sont les suivantes :

- District Centre : Bruxelles
- District Nord-Ouest : Gand
- District Nord-Est : Anvers
- District Sud-Est : Namur
- District Sud-Ouest : Mons
- District Headquarters : Bruxelles

Le niveau de référence de cette fonction correspond au grade de secrétaire de division.

Nous prenons acte de de document

Pierre LEJEUNE – Filip PEERS
Secrétaires Nationaux