



Résumé:

- ✓ La CGSP-cheminots a obtenu l'organisation d'épreuves internes pour tous les grades pour lesquels les agents n'ont pas eu la possibilité de s'inscrire aux épreuves publiques réservées aux seuls candidats externes
- ✓ A notre demande, une épreuve spéciale donnant accès au grade de contrôleur des circulations niveau 3 sera organisée
- ✓ Dans la discussion sur l'adaptation du fascicule RGPS 535 (mutations) nous obtenons une proposition pour la fixation d'une date effective de pour l'exécution d'un P6/P57.
- ✓ La CGSP rejette la proposition de convention collective relative à l'octroi d'une assurance groupe en faveur des agents contractuels de rangs III

SOUS COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

Compte rendu de la réunion du 6 septembre 2017

Avant de procéder à l'examen de l'ordre du jour, la CGSP formule une déclaration au sujet :

- de la fermeture, décidée unilatéralement et sans aucune concertation, des guichets de 33 gares différents jours ou à certaines heures. Nous déplorons cette décision qui entraînera des conséquences pour les agents concernés ;
- de l'application des dispositions de l'avis 46 HR/2016 au sujet du délai de préavis pour les conducteurs de train. Nous insistons pour que des possibilités de dérogation soient objectivement examinées par l'employeur ;
- des conditions d'octroi des facilités de circulation en faveur des enfants recueillis ;
- de l'avenir des agents statutaires utilisés à COBRA suite à la fin de détachement prévue pour fin 2017;
- de notre demande d'organiser une épreuve passerelle pour le passage des signaleurs/opérateurs vers contrôleur des circulations niveau 3 ;
- de la différence du nombre de lauréats N et F lors de la 1ere partie de l'épreuve de chef instructeur « Traction »

Le président répond :

- que la décision de la SNCB de fermer des guichets certains jours a été prise en fonction des chiffres de vente en diminution à certains moments de la journée ;
- que les dispositions de l'avis 46H-HR/2016 sont appliquées correctement. Chaque situation fait l'objet d'un examen objectif et, le cas échéant, des dérogations aux règles en vigueur sont prévues ;
- que la situation de l'octroi des facilités de circulation aux enfants recueillis sera examinée par le service concerné ;



- que 19 agents sont concernés par la fin de détachement COBRA. Il précise, que dans un premier temps, Lineas va rechercher des solutions en vue de réaffecter ces agents. Si aucune solution ne peut être trouvée, ils seront remis à la disposition de la SNCB. HR Rail suit le dossier et a déjà pris l'initiative d'un contact avec COBRA ;
- qu'il n'existe aucune raison objective qui peut expliquer la différence du nombre de lauréats F et N lors de la 1ere partie de l'épreuve de chef instructeur « Traction » ;
- qu'il est d'accord pour l'organisation d'une épreuve passerelle pour le passage des signaleurs/opérateurs vers contrôleur des circulations niveau 3 ;

ORDRE DU JOUR

1) Approbation des PV n° 1175 et 1176

Nous formulons quelques remarques avant de les approuver, notamment au sujet des P88 transmis tardivement aux agents et de l'inscription de cette punition dans la notice biographique, de la situation des agents SSICF et de la réorganisation interne de B-Stations.

2) RGPS 520 – Supplément variable attaché à la réussite de certaines épreuves

Le point 2.2.3 du RGPS – Fascicule 520 prévoit l'octroi d'un supplément variable aux agents inscrits à la liste des candidats à certains grades fonctionnels de rang 4, à la suite de la réussite d'épreuves fermées ou de sélection.

Par souci d'équité et d'uniformité, HR Rail propose d'octroyer également ce supplément variable aux lauréats d'épreuves fermées donnant accès aux grades suivants :

- contrôleur des circulations (niveau 2);
- dépanneur de matériel roulant;
- instructeur adjoint infra;
- technicien principal «productique et techniques d'usinage».

Le document est approuvé.

3) RGPS 535 – Règlement des mutations

Le règlement des mutations a été publié par l'avis 77 P du 7 novembre 1985. Ces dispositions réglementaires ont depuis lors été complétées par différents avis et circulaires (32P/1989, 55HR/2004, etc.).

Ce document poursuit un double objectif : d'une part, intégrer l'ensemble des dispositions réglementaires relatives aux mutations au sein du RGPS – Fascicule 535 et d'autre part, adapter, simplifier et moderniser certaines d'entre elles. Les principales modifications seraient les suivantes:



- réalisation d'office des mutations 6 mois après leur notification (mesure générale) et suppression concomitante des jours de compensation « mutation ». **Par mesure transitoire, les agents bénéficiant actuellement des jours de compensation pourraient continuer à en bénéficier jusqu'à la réalisation effective de leur mutation ;**
- suppression de la possibilité d'obtenir une mutation sur demande pendant le stage ou l'essai ;
- suppression de la neutralisation de 4 ans en cas de transfert d'activités ;
- suppression de la notion de «secteur géographique». Pour les agents disponibles, la priorité P10bis devient une priorité de district ;
- octroi des priorités P10 et P10 bis aux agents transférés sans être rendus disponibles ;
- introduction d'une priorité pour les agents ayant accepté une mutation dans un poste temporairement vacant ;
- introduction d'une priorité pour les agents hors cadre du siège de travail concerné ;
- uniformisation et simplification des modalités relatives au classement des candidats pour un poste vacant ;
- introduction d'une neutralisation pour les agents punis ou en possession du signalement insuffisant ou mauvais.

En ce qui concerne la réalisation effective des ordres de mutation (P6) et des avis d'installation (P 57), HR Rail propose que dès le 1er jour du 6ème mois suivant la notification d'un ordre de mutation ou d'un avis d'installation, l'agent prenne possession du poste pour lequel il est désigné.

Si des raisons de service l'empêchent, une dérogation à cette règle serait possible : l'agent devant d'office prendre possession du poste pour lequel il est désigné au plus tard le **1er jour du 30ème mois** suivant la notification précitée.

A titre exceptionnel, un report supplémentaire pourrait être accordé par le responsable HR de chaque entité ou par le Directeur général de HR Rail (ou leur représentant).

Après de longs échanges de vues, nous demandons :

- que dès le 1er jour du 6ème mois suivant la notification d'un ordre de mutation ou d'un avis d'installation, l'agent prenne possession du poste pour lequel il est désigné. L'agent retenu est considéré comme en mission dans son ancien siège de travail. Ces missions lui ouvrent des droits en matière d'indemnités d'intérim ;
- que seulement si des raisons de service l'empêchent, une dérogation à cette règle soit possible : l'agent devant d'office prendre possession du poste pour lequel il est désigné **au plus tard le 1er jour du 24ème mois suivant la notification précitée ;**
- que le report supplémentaire puisse être accordé, **à titre exceptionnel et une seule fois**, par le responsable HR de chaque entité ou par le Directeur général de HR Rail (ou leur représentant), **pour une durée maximale de 6 mois.**

HR Rail va réexaminer le dossier à la lumière de ces éléments et formulera une nouvelle proposition pour la réunion du mois d'octobre 2017.



4) Inaptitude professionnelle aux fonctions normales

HR Rail présente le document qui a déjà été inscrit à l'ordre du jour des réunions précédentes, il contient certaines modifications :

- les règles proposées feraient l'objet d'une phase test d'une durée d'un an. Au terme de cette période, une évaluation serait réalisée ;

- en cas de désaccord avec la décision d'inaptitude professionnelle, l'agent disposerait d'un délai de 15 jours-calendrier pour faire appel devant une commission composée du responsable HR de chaque entité et du Directeur général de HR Rail (ou leur représentant).

Cette commission disposerait d'un délai de 15 jours-calendrier pour se réunir et prendre une décision définitive ;

- l'agent inapte professionnellement bénéficierait d'un accompagnement personnalisé organisé à l'initiative de HR Rail. L'objectif étant de lui proposer au moins deux emplois dans lesquels une réintégration est envisagée (en priorité dans un grade égal ou inférieur) ;

Par contre, notre demande de prévoir une *prime incitante* pour compenser la perte salariale ne trouve pas de réponse favorable.

Nous maintenons notre position et refusons d'approuver ce dossier.

5) RGPS 575 – Agents inaptes pour raisons de santé

HR Rail propose donc de rassembler l'ensemble des dispositions réglementaires relatives aux agents inaptes pour raisons de santé dans un nouveau RGPS – Fascicule 575.

Nous intervenons pour rappeler notre position exprimée lors de la réunion du 31 mai dernier, nous ne pouvons accepter un document qui revoit fondamentalement les principes du RGPS 575 actuel.

De plus, nous ne pouvons pas cautionner une proposition qui sacrifie le complément de reclassement.

Dossier refusé.

6) Recrutement du personnel statutaire – Suivi et développement

Le document envisage les mesures à prendre pour compléter l'avis 9 H-HR/2017 relatif au recrutement 2017 ainsi que les mesures que les Chemins de fer belges souhaitent prendre pour les recrutements à venir :

A. RECRUTEMENTS 2017

1. Dans le cadre des mesures prises, et afin de favoriser le recrutement externe, certains agents n'ont pas pu s'inscrire à certaines épreuves.



Afin de remédier à cette situation, nous avons obtenu la mise en place des mesures suivantes :

- a. Organisation d'épreuves internes pour tous les grades pour lesquels les agents n'ont pas eu la possibilité de s'inscrire aux épreuves publiques réservées aux seuls candidats externes ;
- b. Installation des lauréats en fonction des besoins des entreprises en priorité sur leur siège de travail;
- c. La date de prise de rang est fixée au 01.07.2017.

2. Le Jobday de Courtaai a été organisé selon un recrutement contractuel ; les mesures suivantes sont acceptées :

- a. Les agents doivent avoir suivi la formation relative à leur emploi avec succès et être favorablement appréciés par leur hiérarchie ;
- b. Consultation des agents sur leur volonté de devenir statutaire ;
- c. L'agent qui satisfait aux conditions sous a. ci-avant passe de non-statutaire à statutaire le 1er jour du 3ème mois suivant ;
- d. La date de prise de rang correspond à la date de recrutement.

B. RECRUTEMENTS FUTURS

Afin de pérenniser les mesures prises par l'avis 9 H-HR/2017 permettant d'assurer un recrutement qualitatif et quantitatif, HR Rail souhaite insérer les mesures suivantes dans notre réglementation.

1) Structure de recrutement mixte

Dans le courant d'une année calendrier, le recrutement s'organiserait de la manière suivante :

- La première épreuve organisée pour un grade concerné serait soit fermée soit publique (avec participation des externes et des internes) en fonction des besoins de l'entité concernée ;
- Pour le reste de l'année, les entités peuvent décider d'organiser uniquement des épreuves externes.

2) Simplification et flexibilité des épreuves (y compris les épreuves professionnelles)

- Le processus de publication et d'inscription peut être adapté.
- Certaines séances d'information normalement prévues peuvent ne pas être organisées. Elles peuvent éventuellement être remplacées par un autre canal d'information.
- Le processus de sélection peut être adapté : non-organisation de certaines parties, remplacement ou ajout de certaines parties, ...
- Les candidats peuvent être dispensés d'une partie de l'épreuve s'ils ont déjà satisfait à une matière semblable lors d'une autre épreuve.
- La connaissance linguistique peut désormais être évaluée dans une partie ad hoc de l'épreuve et être éliminatoire ;
- Pour les grades de rang 9 à 5 où ce n'est pas prévu par le règlement, possibilité de tenir compte de l'expérience et des compétences acquises hors diplôme.



Ces adaptations peuvent être prises par jobnews, en fonction des besoins des entreprises et des réalités du marché du travail.

3) Adaptation du programme des épreuves

En lieu et place du programme prévu, les candidats peuvent être interrogés sur un programme adapté pour l'emploi considéré.

Ces adaptations peuvent être prises par jobnews, en fonction des besoins des entreprises et des réalités du marché du travail.

4) Uniformisation du classement des épreuves

Les candidats sont classés selon le nombre de points obtenus, abstraction faite de leur catégorie et de leur éventuel titre de priorité.

5) Interdiction de participation aux épreuves

Une interdiction de participation aux épreuves pendant un an est prononcée à l'égard des candidats:

- Qui n'ont pas participé à l'épreuve à laquelle ils s'étaient inscrits, sans avoir prévenu de leur absence.
- Qui, lorsque l'épreuve à laquelle ils ont participé comporte plusieurs parties, n'ont pas satisfait à deux reprises à la première partie. Cette interdiction est valable pour les épreuves donnant accès au même grade et pour les épreuves donnant accès à un autre grade mais dont le programme est identique.
- Qui ont obtenu moins de 8/20 à la seconde partie d'une épreuve.

6) Priorité d'installation pour les agents de l'entreprise concernée

Lorsqu'une épreuve fermée est organisée pour l'ensemble des Chemins de fer belges mais que les besoins actuels concernent une seule entreprise, les agents de cette entreprise peuvent être installés en priorité. Ils sont départagés entre eux selon le classement à l'épreuve.

7) Neutralisation dans le siège de travail de recrutement

Les candidats ne peuvent pas quitter sur base volontaire le siège de travail pour lequel ils ont été recrutés ou désignés pendant 5 ans, sauf en cas de promotion de grade entraînant un changement de rang. La période de 5 ans peut être réduite avec l'accord de la direction dans laquelle le candidat est utilisé.

8) Recrutement d'agents statutaires à temps partiel

La possibilité de recruter des agents statutaires à temps partiel (imposé) est introduite.

Après une période de neutralisation de 5 ans, l'agent statutaire recruté à temps partiel peut demander à travailler à temps plein.

Un agent statutaire à temps plein peut également demander à travailler à temps partiel (imposé).



La désignation dans un autre régime de travail dépendra des besoins opérationnels.

A ce propos nous dénonçons que ces agents ne bénéficient pas de jours de crédit, de plus, la neutralisation de 5 ans pose problème. Nous ne voulons pas que ce système soit généralisé. Nous ne voulons pas que demain, par exemple, la société recrute des accompagnateurs mi-temps.

9) Augmentation de l'attractivité de certains métiers en pénurie

Une allocation peut être octroyée pour les nouveaux recrutés dans un métier en pénurie. Cette allocation a pour but d'offrir une rémunération concurrentielle par rapport au marché du travail en début de carrière.

Le niveau de cette allocation est déterminé par métier en pénurie. Elle n'est pas compatible avec une validation octroyée en vertu de l'avis 4 H-HR 2017 si le niveau de référence du marché du travail pris en considération est atteint.

Elle peut être accordée par siège de travail ou par zone géographique en fonction de l'attractivité nécessaire vis-à-vis du marché du travail.

A ce propos, nous intervenons pour demander que les cheminots, qui assurent depuis de nombreuses années des bons et loyaux services ne soient pas lésés.

Nous prenons acte de ces propositions d'adaptations réglementaires en vue des recrutements futurs qui devront, selon nous, faire l'objet de documents qui seront soumis à l'approbation de prochaines SCPN.

7) Organisation d'une épreuve spéciale fermée donnant accès au grade d'opérateur-conducteur Infra

HR Rail propose d'organiser prochainement une épreuve spéciale fermée pour l'accès au grade d'opérateur-conducteur infra (spécialités voies et caténaires) pour les besoins de l'ensemble du réseau.

Cette épreuve serait accessible à l'ensemble des agents statutaires et non statutaires, qui n'ont pu s'inscrire aux épreuves issues du processus de recrutement continu.

Le document est approuvé

8) Prolongation du délai de validité de l'épreuve d'agent de triage prévue par l'avis 79 H-HR/2015

Etant donné que des lauréats de l'épreuve pour le recrutement d'agents du triage pour les besoins de l'AT Hasselt annoncée par l'avis 79 H-HR du 21 mai 2015 sont encore en liste, HR Rail propose de prolonger le délai de validité de cette épreuve jusqu'au 30/09/2018.

Le document est approuvé

9) Adaptation des fonctions de « Manager International Stations » et de « Team Leader International Sales » au sein de B-MS



HR Rail propose d'adapter les fonctions de "Manager International Stations" et de "Sales Manager" au sein des Directions B-TR et B-MS (International).

Nous prenons acte de ce document

10) Adaptation des fonctions de « Manager Operations » et de « Team Leader International Sales » au sein de B-MS

HR Rail propose d'adapter les fonctions de 'Manager Operations' et de 'Sales Manager', respectivement au sein des directions SNCB-Transport (B-TR) et SNCB-Marketing & Sales (B-MS).

Nous prenons acte de ce document

11) Adaptation des programmes des épreuves de sélection de contrôleur des circulations (Niveau 1) et chef des circulations (Niveau 2)

A la demande des utilisateurs, les programmes spécifiques des épreuves de sélection de contrôleur des circulations (niveau 1) et de chef des circulations (niveau 2) sont adaptés.

Le document est approuvé

12) Modifications des attributions pour les grades d'agent commercial et d'agent commercial principal

HR Rail propose d'adapter les attributions des grades d'agent commercial et d'agent commercial principal.

Le document est approuvé

13) Convention collective n° 1 relative à l'attribution d'une assurance groupe pour les membres du personnel non statutaires de rang III des chemins de fer belges

Pas de document.

Nous maintenons notre position émise lors de la CPN du 28 juin 2017 et refusons cette proposition.

Pierre LEJEUNE – Filip PEERS
Secrétaires Nationaux