

SOUS COMMISSION PARITAIRE NATIONALE**Compte rendu de la réunion du 7 février 2018**

La CGSP formule une déclaration au cours de laquelle:

- nous insistons pour obtenir des éclaircissements au sujet de la décision du Comité de Direction de la SNCB de recruter exclusivement les rangs 3 et même certains agents administratifs de rang 4 sur la base d'un contrat de travail. Nous rappelons que la loi de mars 1991 est toujours d'application et que l'emploi doit être statutaire ;

- nous réclamons des précisions au sujet de l'attribution de certains postes à profil de rang 3 à la SNCB et du niveau de rémunération de ceux-ci ;

- nous demandons des informations au sujet de l'avenir d'YPTO et rappelons que des engagements ont été pris afin d'internaliser certaines compétences. Nous souhaitons qu'un point soit fait au sujet de ce secteur ;

- nous souhaitons qu'une meilleure information soit disponible au sujet des inscriptions aux différents examens. En effet, des agents statutaires n'ont pas pu s'inscrire à certaines épreuves sous prétexte qu'ils ne possédaient pas le diplôme requis ;

- nous évoquons la mauvaise interprétation qui est faite par quelques chefs immédiats au sujet des dispositions du RGPS 542 relatives aux congés sans rémunération pour raisons impérieuses. En effet, certains d'entre eux conditionnent l'octroi de ceux-ci à l'épuisement des CN ou des JC ;

- nous nous insurgons quant aux informations erronées qui circulent attribuant à notre organisation la responsabilité de la suppression des nominations à titre définitif à l'issue de la régularisation d'un agent. Nous exigeons une mise au point précise quant à la réalité des dispositions réglementaires prévues au RGPS 501;

- nous demandons que les OCI ayant échoué à l'épreuve de régularisation puissent être inscrits sur la liste des candidats conducteur de manœuvre.

- nous insistons pour obtenir des éclaircissements au sujet de la décision du Comité de Direction de la SNCB de recruter exclusivement les rangs 3 et même certains agents administratifs de rang 4 sur la base d'un contrat de travail.
- nous demandons que les OCI ayant échoué à l'épreuve de régularisation puissent être inscrits sur la liste des candidats conducteurs de manœuvre, voire conducteur de train
- nous nous insurgons quant aux informations erronées qui circulent attribuant à notre organisation la responsabilité de la suppression des nominations à titre définitif à l'issue de la régularisation d'un agent. Nous exigeons une mise au point précise quant à la réalité des dispositions réglementaires prévues au RGPS 501
- la CGSP Cheminots a obtenu la création d'une filière propre aux activités de nettoyage à B-Technics



- nous intervenons au sujet de l'indemnisation des agents victimes d'un accident de travail afin que celle-ci intègre l'ensemble des prestations prévues et ne se basent plus sur une moyenne des prestations de l'année antérieure.

Le président répond que:

- en effet, le Comité de Direction de la SNCB a pris la décision de recruter des rangs 3 et certains rangs 4 administratifs sur base contractuelle. Il ajoute que ce principe a été communiqué aux membres du Comité de Pilotage !

Le même Comité de Direction a, en effet, confirmé que la rémunération des postes à profil de rang 3 était fixée à l'échelle 320.

Nous contestons ces prises de position unilatérales qui, bien que présentées au Comité de Pilotage, n'en constituent pas moins une déstructuration de l'emploi statutaire. Nous ne pouvons pas les accepter car elles sont en totale contradiction avec les dispositions de la loi de mars 91 relatives à l'emploi statutaire dans les entreprises publiques.

- que la situation et l'avenir d'YPTO feront l'objet d'un point qui sera présenté à la SCPN ;

- que les inscriptions aux examens se font par le biais du site lescheminsdeferagent.be, dès lors, si des problèmes spécifiques sont rencontrés, il faut les porter à la connaissance d'HR Rail.

De plus, il souligne que désormais les jobnews ne seront plus insérées dans les livres d'ordre mais qu'un message permanent apparaîtra sur l'intraweb afin de rappeler aux agents la publication d'épreuves qui pourraient les intéresser.

Nous insistons pour que les mesures soient prises en faveur des agents ne disposant pas d'outils informatiques afin qu'ils ne soient pas discriminés lors des inscriptions aux épreuves prévues.

- que le RGPS 542 ne prévoit pas que les CN et JC soient épuisés afin de prétendre au congé sans rémunération pour raisons impérieuses. En conséquence, il confirme que cette condition ne peut pas être invoquée pour refuser ces congés sans rémunération ;

- que les dispositions du RGPS 501, visées par l'avis 8HR/2018, ne modifient en aucune manière les conditions de nomination des agents à l'issue de l'épreuve de régularisation. Il confirme que les agents concernés sont nommés définitivement après la régularisation et ne doivent plus attendre un délai de 4 ans pour bénéficier d'une nomination à titre définitif. Les conditions de cessation de fonction n'ont absolument pas été modifiées dans ce cadre.

Nous insistons pour que cette précision soit reprise explicitement au PV et déplorons l'amalgame fait par certains...

- que la situation des OCI en échec après l'épreuve de régularisation sera examinée par la SNCB ;

- que l'indemnisation des accidents de travail fera l'objet d'un examen par HR Rail



ORDRE DU JOUR

1. Approbation du PV n° 1182

Nous formulons quelques remarques, notamment au sujet de la réorganisation de Health4Rail et de la régularisation des agents de la voie.

Le PV est ensuite approuvé.

2. Temps partiel

Le Président souhaite connaître notre position quant à l'évolution du temps partiel au sein des chemins de fer belges.

Nous rappelons nos demandes, dans ce contexte, quant à la situation relative à l'application des régimes 7h36 et 8h, notamment au sein de B-TC.

Nous souhaitons connaître la position de la SNCB quant à notre demande d'instaurer un horaire variable au sein des ateliers B-TC. Le représentant SNCB précise qu'elle est toujours à l'examen.

Enfin, nous demandons l'analyse juridique de cette proposition instaurant un régime de travail de 7h36 dès lors que le RGPS 541 fixe les prestations à 8h.

Nous souhaitons vérifier la pertinence légale de modification des régimes de prestations.

Ce dossier sera soumis à une prochaine réunion.

3. Adaptation du RGPS 571

Par mesure transitoire, les paragraphes 7 et 9 du RGPS fascicule 571 – Régime applicable au personnel statutaire sont modifiés, à partir du 1 mars 2018, comme suit :

Si le membre du personnel peut quitter le domicile ou le lieu où il séjourne, il doit être présent au health centre pour un contrôle médical. Toutefois, le bureau local du personnel peut indiquer sur base des données statistiques que le membre du personnel ne doit pas subir cet examen médical. Pour obtenir cette dérogation, le membre du personnel doit contacter le bureau local du personnel par téléphone. Si le membre du personnel n'est pas en mesure de joindre le bureau local du personnel, il ne peut invoquer cette dérogation et doit donc se présenter au health centre.

Si le membre du personnel doit se présenter pour examen, le membre du personnel peut le faire soit dans le health centre dont il relève, soit dans le health centre qu'il peut le plus facilement atteindre à partir de son domicile ou du lieu où il séjourne.

Le choix du health centre est défini lors de la première absence pour maladie ou accident en dehors de la vie privée et prévaut pour toutes les absences futures revêtant le même caractère.



Le health centre dont relève le membre du personnel peut néanmoins lui permettre de modifier son choix pour une raison estimée légitime.

Le membre du personnel doit se présenter, muni d'un certificat d'incapacité de travail de son médecin traitant, auprès du health centre ainsi choisi dans la matinée du premier jour ouvrable de la période d'absence ou, en cas d'impossibilité, dans la matinée du premier jour ouvrable qui suit.

Lorsque le membre du personnel doit se présenter pour examen au health centre, mais qu'il constate ne plus être en mesure de le faire parce que son état s'est aggravé, il doit en informer sans délai son chef immédiat et ensuite son bureau local du personnel et appeler le médecin traitant afin d'établir un nouveau certificat d'incapacité de travail mentionnant l'impossibilité de se rendre à l'examen. Le certificat d'incapacité de travail doit arriver au health centre dans les 48 heures après sa rédaction par le médecin traitant. L'exemplaire original du certificat d'incapacité de travail doit arriver dans les 7 jours ouvrables après sa rédaction par le médecin traitant, par poste, sous enveloppe fermée et suffisamment affranchie, au health centre duquel relève le membre du personnel. Dans ce cas, la date postale s'applique comme preuve.

Nous intervenons pour demander des précisions quant aux données statistiques sur lesquelles se base le bureau local du personnel. Il s'agit de données à caractère médical, les critères de Bradford, qui se basent sur la durée et de fréquence des absences pour maladie. Elles ont gérées exclusivement par le service médical.

Le formulaire A 111 sera supprimé et les agents pourront désormais envoyer le certificat médical par voie électronique dans les 48 h et transmettre l'original au health centre dans les 7 jours.

Le document est approuvé.

4. Modalités relatives au transfert du personnel de la direction B-TR.5 lors de la concentration des cabines de signalisation de la direction I-TMS

Les mesures spécifiques relatives au transfert du personnel de la direction I-TMS dans le cadre de la concentration des cabines de signalisation ont été décrites par l'avis 42 H-HR/2016.

Les agents de la direction B-TR.5 utilisés dans les cabines de signalisation sont également concernés par les transferts mais ils ne pouvaient pas bénéficier des mesures prévues par l'avis précité.

Pour remédier à cette situation, HR Rail propose, à la demande de la CGSP Cheminots, d'adopter des mesures semblables pour le personnel de la direction B-TR.5 transféré dans le cadre de la concentration des cabines de signalisation.

Le document est approuvé

5. Création de la filière «nettoyage» au sein de la direction B-Technics (B-TC)

L'amélioration de la qualité de la propreté des trains mis à la disposition des clients est un élément central du plan d'entreprise de la SNCB.



Dans ce cadre, la CGSP Cheminots a défendu la création d'une filière propre aux activités de nettoyage.

Aujourd'hui, la SNCB propose de créer une véritable filière «nettoyage» au sein de la direction B-TC.

Celle-ci serait composée des grades et spécialités suivants:

- Agent d'entretien (rang 9);
- Chef d'équipe nettoyage (rang 8);
- Assistant coordinateur nettoyage (rang 7);
- Coordinateur technique, spécialité Nettoyage (rang 6);
- Premier coordinateur technique, spécialité Nettoyage (rang 5).

Des mesures transitoires sont prévues pour l'accès aux nouveaux grades de rangs 7, 8 et 9.

Nous intervenons pour demander la création de cette même filière au sein de B-Stations. La SNCB ne la souhaite pas.

Le document est approuvé.

6. RGPS – Fascicule 501 – Epreuves internes de compensation

Certains processus de recrutement (Jobdays, War for talent, ...) sont réservés aux candidats externes. Afin de ne pas pénaliser les agents des Chemins de fer belges, le RGPS – Fascicule 501 – Titre I – Partie I – Chapitre VI prévoit que lorsque durant l'année, des recrutements sont prévus par le biais d'épreuves publiques ou externes, une épreuve fermée doit également être organisée pour ce grade durant le premier trimestre de l'année.

D'une part, les agents des Chemins de fer belges peuvent participer aux épreuves publiques. Il est donc inutile de prévoir une épreuve fermée si une épreuve publique est organisée.

D'autre part, le terme «épreuve fermée» peut prêter à confusion. En effet, il ne s'agit pas d'épreuves permettant une promotion de grade au sein d'une filière, telles qu'elles sont prévues par le RGPS – Fascicule 501 – Titre III – partie III, mais bien d'épreuves organisées selon le schéma des épreuves publiques mais réservées, **à l'insistance de la CGSP Cheminots**, aux candidats internes.

HR Rail propose de les appeler «épreuves internes de compensation».

Nous intervenons pour souligner le caractère péjoratif de la « compensation » et insister sur le fait qu'il s'agit d'épreuves internes statutaires.

Ces épreuves seront dénommées : épreuves internes compensatoires.

Le document est approuvé.



7. Modalités relatives à l'organisation d'une épreuve spéciale fermée pour l'accès au grade de coordinateur technique «service de cour»

La première épreuve organique donnant accès au grade de coordinateur technique «service de cour» n'a pas donné les résultats escomptés. Afin de faciliter le comblement des besoins dans ce grade, il est proposé d'organiser prochainement une épreuve spéciale fermée y donnant accès. Par dérogation aux dispositions du RGPS – Fascicule 501, cette épreuve sera accessible aux agents titulaires des grades suivants (ou utilisés dans un de ces grades) :

- agent du triage;
- ajusteur-conducteur d'atelier matériel roulant;
- chef de triage;
- signaleur de 1ère classe;
- signaleur de 2ème classe ;
- signaleur (mobile).

Aucune condition d'ancienneté ne sera requise.

Le document est approuvé.

8. Mobile policies

Les Chemins de fer belges peuvent éventuellement mettre à disposition de leurs agents une tablette, un ordinateur portable et un smartphone/GSM.

Les modalités relatives à la mise à disposition et utilisation des appareils ont été incluses dans 3 policies.

Nous intervenons afin d'obtenir des garanties au sujet des messages syndicaux qui ne seront pas visés par ces dispositions.

Nous prenons acte de ces documents.

9. Etudiants jobistes – Vacances de Pâques 2018

Afin de pouvoir répondre aux demandes de congé du personnel des Chemins de fer belges pendant les vacances de Pâques 2018, HR Rail procédera au recrutement de :

- 155 étudiants jobistes pour la SNCB :
- 54 étudiants jobistes pour la direction B-Marketing & Sales
- 101 étudiants jobistes pour la direction B-Technics

Pierre LEJEUNE – Filip PEERS
Secrétaires Nationaux