

La CGSP Boycotte la Commission Paritaire Nationale

Lors de la réunion de la SCPN qui s'est tenue le 07/03/2018, les représentants des chemins de fer belges ont, une fois de plus, pratiqué la politique du passage en force.

En effet, sur des dossiers sensibles qui touchaient, entre autres, aux conditions d'accès à certains emplois (RGPS 501) ou à la participation des non-statutaires aux épreuves de sélection, la Direction a choisi de forcer les décisions en niant l'avis des organisations syndicales.

Dans ces conditions, la CGSP Cheminots considère que le dialogue social est impossible et, par conséquent, rompu. Dès lors, à titre de première réaction, la CGSP a décidé de boycotter la réunion de la Commission Paritaire Nationale qui était prévue le 07/03/2018 à 17h30.

SOUS COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

Compte rendu de la réunion du 7 mars 2018

La CGSP formule une déclaration au cours de laquelle:

- nous déposons, en front commun, une motion d'ordre relative à la validation des retards de train
- nous mettons en exergue quelques situations rencontrées lors de la grève du 27 février. En effet, nous doutons que toutes les prestations, notamment dans les blocks de signalisation ont été assurées par des agents certifiés. Nous contestons que des taxis aient commandés à des prix exorbitants pour combler des services d'agents grévistes. Nous dénonçons également la pression exercée sur certains agents qui, bien qu'ils étaient en R ou CCP, étaient confrontés au choix de venir travailler ou se déclarer en grève ;
- nous intervenons afin de souligner que certains agents n'ont pas accès aux parkings Stations ;
- nous demandons à la SNCB si une ligne de conduite a été fixée afin de n'accorder qu'un seul jour de télétravail par semaine ;
- nous souhaitons des éclaircissements relatifs aux réorganisations en projet à la SNCB (B-TR et B-Stations). A ce sujet, nous insistons pour qu'un bon dialogue social soit organisé ;
- nous nous interrogeons sur les dispositions de la jobnews 104/2018 (Chef de zone B-TR) qui prévoit un appel aux candidats pour un poste à profil alors qu'il n'existe pas de vacance pour cette fonction mais qui imposerait au titulaire en place à postuler pour son poste ;

- nous demandons des précisions au sujet de la notion de « agents investis d'un poste de confiance » et sur ses implications pour les agents concernés, notamment en matière de prestations et repos ;

- nous intervenons pour demander que l'allocation pour fonctions supérieures au grade de team Leader (AIT) soit octroyée après 1 jour et non plus 7 ;
- nous sollicitons la création d'une filière pour les opérateurs techniques « Bâtiments » ;
- nous demandons des précisions quant à l'application de la neutralisation de 5 ans prévue au RGPS 535 pour les accompagnateurs de train qui sont installés lors de leur recrutement dans un dépôt autre que celui demandé via P39.

Le président répond que:

- la motion sera examinée et une réponse sera transmise aux OR
- à propos de la grève du 27 février, le représentant d'Infrabel et HR-Rail déclarent ne pas être au courant des faits dénoncés par les représentants de la CGSP. Ils confirment que les règles en matière de prestation et repos doivent être respectées même en cas de grève. Le représentant d'Infrabel admet que les agents ne peuvent pas être mis sous pression. Il déclare que c'est au dirigeant I-TMS à décider si un agent est apte à desservir un poste. A la question, si le desservant ne doit pas avoir suivi une formation, le représentant d'Infrabel répond que c'est au dirigeant I-TMS de décider... Par ailleurs, ce même représentant met en question la compétence des syndicats à poser des questions à propos de la sécurité ferroviaire ! Il ajoute que lorsqu'une grève est préavisée, Infrabel prend toutes les mesures qu'elle juge nécessaires afin d'assurer le service aux usagers, y compris de prévoir des taxis. A remarquer que, lors de la discussion le représentant d'Infrabel n'a pas hésité à attaquer votre représentant.
- certains badges, en effet, avaient été désactivés et dès lors certains agents n'avaient plus accs aux parkings. La situation serait rétablie aujourd'hui, toutefois, si des problèmes subsistent, il demane de les lui communiquer.
- la SNCB a décidé de ne permettre qu'un jour par semaine de télétravail afin d'assurer le bon déroulement des services. Cette position est conforme avec les règles en vigueur.
- la SNCB étudie des projets en vue de réorganiser certains services à B-TR et à B-ST. Le représentant de la SNCB précise que ces orientations ont été présentées au Comité de Pilotage. Il ajoute, toutefois, qu'à ce jour, aucune décision définitive n'a été prise et précise que le dialogue social sera assuré et respecté.
- l'appel aux candidatures pour chef de zone à B-TR (jobnews 104/2018) sera examinée par HR Rail
- la situation des personnes de confiance est fixée par un AR de 1970. Nous en prenons note mais souhaitons que ce dossier puisse être examiné
- la création d'une filière opérateur technique bâtiment sera examinée



- que les dispositions du RGPS 535 concernant la période de neutralisation de 5 ans ne sont pas appliquées lorsque l'agent a été désigné sur un siège de travail qu'il n'a pas choisi.

ORDRE DU JOUR

1. Approbation du PV n° 1183

Nous formulons quelques remarques, notamment au sujet de la réorganisation de Health4Rail, de la situation à YPTO, des OCI.

Suite à notre demande, HR Rail a prévu, à partir de la mi-mars, qu'un lien soit insérer sur le site intranet afin d'annoncer les jobnews et permettre l'inscription dans les délais prévus aux différentes épreuves prévues.

Le PV est ensuite approuvé.

2. Contrat de service HR Rail – Infrabel

Ce document fixe les prestations et les services entre HR Rail et Infrabel.

Nous prenons acte.

3. Temps partiel

Suite à notre demande de vérifier la pertinence légale de modification des régimes de prestations, HR Rail souligne que son service juridique n'a pas décelé de contradiction avec les dispositions légales en la matière.

Cet avis sera transmis aux OR.

Nous insistons pour que le dialogue social au niveau régional soit respecté et que les CPR soient saisies au sujet des propositions formulées par B-TC quant à la situation spécifique de Salzennes et Mechelen.

Par ailleurs, nous réitérons notre demande qu'un horaire variable soit élaboré pour le personnel administratif dans les ateliers B-TC.

Le Président demande que les OR définissent leur position pour la prochaine réunion afin de savoir si les négociations doivent se poursuivre au sujet de l'harmonisation des régimes de travail à temps partiel.

4. Adaptation du RGPS 571

Des adaptations sont proposées relatives aux modalités à remplir lors des absences pour maladie.

En l'absence du représentant de CPS, des réponses précises ne peuvent être formulées.

En conséquence, le dossier sera inscrit à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

5. Document d'information – Restaurants d'entreprise

Depuis quelques années, le nombre de collaborateurs des Chemins de fer belges travaillant à Bruxelles-Central est en constante diminution. Train@Rail est, à l'exception du personnel travaillant en gare, désormais le seul service qui y est encore situé. Par ailleurs, Train@Rail dispose au 3^e étage d'une propre petite cuisine, où des sandwiches sont préparés pour les personnes qui suivent des formations.

Cette réalité se traduit par un nombre de visiteurs peu élevé au restaurant. Force est de constater que le restaurant n'atteint plus la norme définie de 45 repas par jour, comme indiqué dans l'aperçu du niveau de fréquentation repris ci-dessous.

Compte tenu du fait que le bâtiment de la gare centrale est partiellement loué à des tiers, de la demande de ces derniers d'étendre la surface louée, ainsi que de la constatation reprise ci-dessus, le restaurant de Bruxelles-Central sera définitivement fermé à partir du 30/03/2018. La petite cuisine de Train@Rail située au troisième étage est maintenue.

Actuellement, un membre du personnel de HR Rail, un aide-cuisinier, travaille dans le restaurant d'entreprise de Bruxelles-Central. Il a été informé de la fermeture et sera réutilisé au restaurant de la Rue de France.

Les clients seront informés de la fermeture du restaurant via l'intranet et au moyen d'affiches dans le restaurant-même.

Ouverture de nouveaux restaurants à Kinkempois et Melle :

1. Melle

A la suite de la centralisation de l'AC Gentbrugge et de l'AT Merelbeke dans le nouvel atelier de Melle, un nouveau restaurant d'entreprise est prévu dans ce dernier pour le mois d'octobre 2018. Par conséquent, les cuisines de l'AC Gentbrugge et de l'AT Merelbeke seront fermées.

L'agent de métier travaillant à Gentbrugge sera réutilisé dans le restaurant du nouvel atelier de Melle après la fermeture. Aucun membre du personnel de HR Rail ne travaille dans le restaurant de l'AT Merelbeke.

2. Kinkempois

A la suite du déménagement vers le nouvel atelier de Kinkempois, le restaurant situé dans l'atelier actuel sera fermé définitivement le 30/03/2018.



Un nouveau restaurant sera installé dans le nouvel atelier. Un certain nombre d'adaptations à l'infrastructure (connexions) doivent toutefois encore être effectuées avant de pouvoir placer la nouvelle cuisine. Le matériel de cuisine de Bruxelles-Central sera installé dans le restaurant d'entreprise du nouvel atelier de Kinkempois après les adaptations à l'infrastructure susmentionnées.

Dans le courant du mois d'avril, ces appareils seront d'ores et déjà transférés vers Kinkempois. L'agent de métier travaillant dans le restaurant actuel de Kinkempois sera réutilisé dans le nouveau restaurant.

Nous prenons acte du document.

6. Actualisation des rubriques du RGPS 501 – Accompagnateur de train et opérateur conducteur Infra

Les accompagnateurs de train et les opérateurs-conducteurs infra ne sont pas autorisés à quitter leur cadre avant de compter 10 ans de service à dater de leur installation dans ce cadre.

Afin d'éviter toute interprétation et pour être cohérent avec les dispositions générales du fascicule 501 – titre I, HR Rail propose de modifier les conditions de levée de la neutralisation dans le cadre dans les rubriques relatives aux grades d'accompagnateur de train et d'opérateur-conducteur infra.

L'interdiction serait levée uniquement en cas de promotion à un grade d'un rang supérieur.

Nous refusons le document en raison de la période de 10 ans de maintien dans la filière.

HR Rail décide de soumettre ce dossier à une prochaine CPN.

Nous nous insurgons contre cette politique du fait accompli et du passage en force.

7. Participation des agents non statutaires aux épreuves de sélection

Les épreuves de sélection permettent aux agents statutaires d'évoluer au sein des Chemins de fer belges et d'accéder aux grades de rang 4 supérieur et de rang 3 sur base de leur expérience et de leur expertise acquises durant leur carrière.

Actuellement, les agents contractuels et temporaires n'ont pas la possibilité de participer à de telles épreuves.

Les Chemins de fer belges souhaitent pouvoir promouvoir le personnel contractuel et temporaire sur base d'épreuves au même titre que le personnel statutaire et dans les mêmes conditions.

HR Rail propose d'autoriser aux agents contractuels et temporaires la participation aux épreuves de sélection, à partir de la session 2018.

Cette proposition est en totale contradiction avec la loi de 1991 relative aux entreprises publiques autonomes qui garantit l'emploi statutaire.

Pour rappel, lors de la sous-commission paritaire précédente, la direction nous a annoncé que tous les recrutements de rang 3 et supérieur seraient des recrutements contractuels.

Nous refusons le document, malgré tout, HR Rail décide de soumettre ce dossier à une prochaine CPN.

Nous nous insurgeons contre cette politique du fait accompli et du passage en force.

8. Modification des conditions d'accès à la fonction de District Service Manager à B-TR

S'agissant d'une fonction, nous prenons acte de ce document sans l'approuver.

9. RGPS 501 – Conditions particulières d'accès aux emplois

Les dispositions réglementaires concernant les conditions particulières d'accès aux emplois (RGPS – Fascicule 501 – Titre III) sont actuellement scindées en 3 parties, à savoir :

- Partie I – Accès aux emplois non universitaires de rang 3 et de rang 4 supérieur, autres que les emplois techniques ;
- Partie II – Accès aux emplois techniques non universitaires de rang 3 et de rang 4 supérieur ;
- Partie III – Accès aux autres grades (rubriques classées par ordre alphabétique).

La majorité des dispositions des parties I et II étant identiques et afin de simplifier la réglementation, HR Rail propose de les fusionner et de les incorporer à une nouvelle partie, à savoir : "Partie I – Accès aux emplois non universitaires de rang 3 et de rang 4 supérieur".

Nous intervenons pour souligner que la périodicité des épreuves de sélection doit être maintenue tous les deux ans.

De plus, nous contestons que les conditions (8 ans d'ancienneté de grade et signalement 'très bon') ne soient pas d'application dans le cadre d'une installation à la suite d'un poste à profil. Dans ce cas, l'installation aurait lieu à l'essai et l'agent recevrait une nouvelle date de prise de rang conformément à la réglementation en vigueur.

Nous refusons le document, malgré tout, HR Rail décide de soumettre ce dossier à une prochaine CPN.

Nous nous insurgeons contre cette politique du fait accompli et du passage en force.



10. Création des filières «supply» et «planning» au sein de la direction B-Technics (B-TC)

Actuellement, les agents exerçant les activités «supply» et «planning» au sein des ateliers de la direction B-Technics (B-TC) n'ont pour possibilité d'avancement que la participation aux épreuves de sélection dans une autre filière et, en cas de réussite, ils n'exercent plus leurs fonctions dans leur domaine de prédilection.

Afin de remédier à ce problème et d'assurer la professionnalisation de ces métiers, HR Rail propose de créer une filière «supply» et une filière «planning» au sein de la direction B-TC. Ces filières seraient respectivement composées des grades suivants:

Filière supply :

- Assistant technico-logistique (rang 5)
- Coordinateur logistique (rang 4)
- Chef coordinateur supply adjoint (rang 4+)
- Chef coordinateur supply (rang 3)
- Premier chef coordinateur supply (rang 3, 2ème échelon)

Filière planning :

- Coordinateur principal planning (rang 4)
- Chef coordinateur planning adjoint (rang 4+)
- Chef coordinateur planning (rang 3)
- Premier chef coordinateur planning (rang 3, 2ème échelon)

Des mesures transitoires seraient prévues pour permettre aux agents exerçant les activités concernées d'accéder aux nouveaux grades.

Nous intervenons pour connaître les grades concernés par cette proposition.

De plus, nous demandons, afin de lever les ambiguïtés avec des situations existantes, l'adaptation de l'appellation de certains grades proposés tels coordinateur logistique ou chef coordinateur.

Pierre LEJEUNE – Filip PEERS
Secrétaires Nationaux