

- Nous interpellons la direction à propos de l'introduction du pointage, de la sous-traitance et des agressions.
- Proposition d'un nouveau règlement des mutations : au plus tard après 24 mois une mutation devrait être effectuée, mais la direction refuse de maintenir les congés de mutation dans une phase transitoire.
- Recrutements statutaires : nous défendons les droits des agents à progresser dans leur carrière à travers l'organisation d'épreuves fermée.
- La direction de la SNCB annonce le paiement d'une partie des JC.
- Nouvelle réglementation à propos des congés sans solde.
- Une épreuve spéciale pour le grade d'agent info trafic sera organisée
- La partie forfaitaire de la prime annuelle 2018 s'élève à 434,79 €.

SOUS COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

Compte rendu de la réunion du 8 novembre 2017

La CGSP formule une déclaration au cours de laquelle:

- nous déplorons le retard dans la transmission des PV qui nous empêche de pouvoir les approuver aujourd'hui ;
- nous demandons une concertation au sein des CPR au sujet des modalités de pointage à B-TR et B-MS;
- nous réitérons nos exigences en matière de respect du dialogue social au sujet de la réorganisation du travail dans le cadre de I-AM 2020 ;
- nous regrettons le recours à la sous-traitance pour les activités de nettoyage au sein des ateliers B-TC et, afin d'éviter toutes dérives dans le respect des normes sociales, nous insistons pour que des solutions soient prioritairement recherchées en interne ou sous forme de contrat de travail ;
- nous rappelons nos inquiétudes relatives à la recrudescence des agressions (p. ex Walibi). Nous insistons pour que toutes les mesures soient envisagées afin de les réduire et ce dans le respect de la volonté exprimée par la CEO de réduire de 10% les incapacités de travail à la SNCB ;
- nous intervenons pour connaître les modalités qui conduisent à la perte de jours d'ancienneté pour les agents lors de certaines absences;
- nous dénonçons la remise en question unilatérale, par les services médicaux, de la décision prise par la CPR NW au sujet du congé collectif entre Noël et Nouvel-An ;
- nous demandons l'organisation d'une épreuve statutaire interne en faveur des ingénieurs chimistes



Le président répond que:

- les modalités d'application du pointage à B-TR et B-MS seront débattues au sein des CPR ;
- dans le cadre de I-AM 2020, les mesures spécifiques prévues au District Centre ne seront pas appliquées dans les autres Area. Le représentant d'Infrabel précise que, d'une part, une information sera organisée lors du prochain Comité d'Entreprise Stratégique. D'autre part, les spécificités de l'Area Centre seront débattues et évaluées au sein du CPR ;
- que la SNCB recherche les meilleures solutions pour le nettoyage à B-TC en tenant compte de la qualité du service et de la flexibilité. Dans ce contexte, le recours à la sous traitance constitue la solution, pour la SNCB, la mieux adaptée.

Nous contestons cette vision du dossier et réclamons qu'un débat paritaire soit organisé sur ce point ;

- que la SNCB est particulièrement attentive à la problématique des agressions et qu'elle continue de soutenir ses agents face à ce phénomène ;
- que la réglementation actuelle prévoit bien que les absences non-justifiées entraînent la perte d'1/2 jour d'ancienneté si l'absence est inférieure à 4h et 1 jour si supérieure à 4h.
- que les responsables des services médicaux seront invités à communiquer à la CPR NW les modifications intervenues dans leur position au sujet du congé collectif ;
- qu'Infrabel refuse d'organiser une épreuve d'ingénieur chimiste, sans vouloir en justifier la raison.

Le Président tient encore à communiquer :

- au sujet de la nouvelle réglementation sur les mutations :

Pour rappel : HR Rail propose de revoir le RGPS 535 relatif aux mutations. Dans la nouvelle proposition HR Rail s'engage à exécuter toutes les mutations dans les 24 mois. En attendant, sa mutation l'agent n'aurait plus droit aux congés de mutation (CM). Il recevrait après 6 mois une indemnité d'intérim et après 12 mois cette indemnité serait doublée.

La discussion au niveau de la SCPN s'est surtout focalisée sur les mesures transitoires. Quid des agents qui ont déjà un P6 aujourd'hui, quid des agents qui ont déjà des CM ou une indemnité d'intérim au 1/1/2018?

La CGSP a défendu deux propositions :

1. Pour les agents qui ont un ordre de mutation l'ancienne réglementation reste d'application. Les agents qui ont des CM les conservent.
2. Une deuxième proposition de la CGSP est que tous les P6 comptant 24 mois d'ancienneté soient réalisés dans un délai de 6 mois, compté à partir du 01/01/2018 et que les autres P6, comptant entre 1 jour et 23 mois, soient exécutés dans une limite ne pouvant excéder au total 24 mois maximum ;

Lors de la réunion HR ail a proposé la mesure transitoire suivante:

- les agents qui ont au 1/1/2018 un P6 depuis au moins 3 mois et qui ont droit à l'indemnité d'intérim ou à un ou deux jours de CM recevront une indemnité d'intérim (et perdent les jours de CM). Aujourd'hui il y a 88 cas qui ont 1 ou 2 jours de congé de mutation.
- dans les autres cas, les agents auront droit à l'indemnité d'intérim pour autant qu'ils remplissent les conditions d'octroi de cette indemnité ;

Ce dossier sera inscrit à l'ordre du jour de la CPN du 13 novembre.

- Le représentant de la SNCB communique la décision du comité de direction de procéder au paiement d'office des jours de crédit au-delà des 35 jours et la possibilité du paiement, sur base volontaire, des jours de crédit aux agents qui ont entre 30 et 35 jours de crédit. Les agents qui ont plus de 35 JC et qui refusent le paiement perdent leur JC au-delà des 35 jours.

3141 agents ont plus de 35 jours, 4228 ont entre 30 et 35 jours

15.705 jours seront payés. Un calcul rapide nous montre qu'il s'agit d'un montant de 3 millions €.

Nous dénonçons vigoureusement l'absence de dialogue social à ce propos et insistons pour que cette décision soit traduite dans un document à présenter à la CPN

ORDRE DU JOUR

1. Approbation des PV n° 1178 et 1179

Etant donné la réception tardive des documents, nous demandons le report de ce point.

2. Inaptitude professionnelle aux fonctions normales

Compte tenu du refus exprimé par les OR lors de la dernière réunion, HR Rail présente un nouveau document adapté :

avec effets à la date de l'inaptitude professionnelle, l'agent concerné :

1. est placé hors cadre ; il est utilisé au mieux des intérêts et si nécessaire dans les services centraux ;
2. ne bénéficie plus de l'avancement dans le même grade (RGPS - Fascicule 520) ;
3. ne perçoit plus les primes de productivité dans la fonction détenue ; le cas échéant, il n'est plus considéré comme exerçant des services du personnel roulant (Statut du Personnel - Chapitre XVI) et tombe alors sous l'application du régime général des primes de productivité (avis 53 H-HR/2006) ;
4. ne peut plus obtenir de mutation sur demande (RGPS - Fascicule 535) ;
5. n'entre plus en ligne de compte pour une promotion (ou un changement de grade) dans un grade "normalement accessible" (RGPS - Fascicule 501), sauf si cette inaptitude ne concerne pas le grade de promotion. Si l'agent bénéficie d'une désignation, celle-ci est annulée à la date de l'inaptitude



professionnelle. Le cas échéant, il ne bénéficie plus des suppléments liés à une promotion de grade ou à la réussite de certaines épreuves donnant lieu à une promotion de grade (RGPS - Fascicule 520).

Nous refusons ce document.

3. Règlement général de l'attribution des emplois (RGPS – Fascicule 501)

L'avis 9 H-HR/2017 a introduit la possibilité de déroger à certaines dispositions statutaires et réglementaires pour les engagements statutaires qui seraient effectués en 2017.

Le document n° 751/H-HR.132 présenté lors de la sous-commission paritaire du 6 septembre 2017 proposait des mesures supplémentaires afin de compléter celles de l'avis 9 H-HR/2017, ainsi que de nouvelles mesures permettant de garantir un recrutement qualitatif et quantitatif.

HR Rail propose d'insérer ces mesures au sein du règlement général de l'attribution des emplois (RGPS – Fascicule 501).

Dans le même temps, ce serait l'occasion, pour HR Rail :

- De réunir les dispositions du Titre I (attribution des emplois de début) et du Titre II (attribution des emplois autres que les emplois de début) dans un nouveau Titre I – Attribution des emplois ;
- D'actualiser le glossaire et certaines dispositions réglementaires.

Le RGPS 501 est adapté comme suit :

Les épreuves peuvent être organisées en fonction du personnel à recruter.

Cependant, lorsque durant l'année, des recrutements sont prévus pour certains grades 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.

En outre, les candidats qui souhaitent participer à cette épreuve, doivent disposer d'un délai raisonnable pour pouvoir s'inscrire.

Nous intervenons pour fixer le délai raisonnable à **au minimum 1 semaine**. HR Rail accepte cette demande.

Enfin, nous estimons que ce dossier requiert la majorité des 2/3 puisqu'il modifie des dispositions statutaires. HR Rail confirme.

Après échanges de vues, le dossier n'est pas entériné et les OR s'engagent à transmettre une réponse pour le 9 novembre.

4. Congé sans rémunération pour mission spécifique ou raisons personnelles

Dans le cadre de l'actualisation de la réglementation, HR Rail propose d'ajouter au Titre IV congé sans rémunération le chapitre II congé pour mission spécifique ou raisons personnelles aux fascicules RGPS

542, règlement des congés - régime applicable au personnel statutaire et règlement des congés et des jours fériés - régime applicable au personnel non statutaire.

Le point B article 7 du Statut du Personnel, chapitre VIII – Congés serait modifié comme suit :

B. ABSENCES NON REMUNEREES

1. Congés sans rémunération

Art. 7 a. Congé sans rémunération pour mission spécifique ou raisons personnelles

Pour autant que les nécessités du service ne s'y opposent pas, l'agent peut obtenir un congé sans rémunération, dans les conditions fixées par le règlement, soit pour effectuer une mission spécifique entre autres auprès de sociétés, associations et institutions de droit public ou privé avec lesquelles Infrabel, la SNCB ou HR Rail ont un lien de participation, soit pour raisons personnelles.

b. Congé sans rémunération pour raisons impérieuses

Dans les conditions déterminées par le règlement, l'agent peut obtenir un congé sans rémunération pour raisons impérieuses pendant maximum 10 jours ouvrables par an. Le bénéficiaire de ce congé maintient pendant la période d'octroi ses droits à l'avancement, ainsi que la prise en considération de la période du congé pour l'ouverture du droit à la pension et le calcul de celle-ci selon une quotité de 1/60^{ème}.

Le RGPS 542 serait adapté :

Le congé sans rémunération est une faveur et est accordé soit pour effectuer une mission spécifique entre autres auprès de sociétés, associations et institutions de droit public ou privé avec lesquelles Infrabel, la SNCB ou HR Rail ont un lien de participation, soit pour raisons personnelles.

Le congé pour mission spécifique ou raisons personnelles peut être accordé seulement si tous les autres droits aux congés sont épuisés et si les nécessités de service le permettent. L'employeur de fait tiendra compte de la fonction, du but de l'absence et de la durée préalablement connue.

Durant la période de cette forme de congé sans rémunération, le membre du personnel est autorisé à exercer une autre activité rémunérée ou une activité indépendante, pour autant que l'activité ne rentre pas en conflit avec les intérêts des Chemins de fer belges, comme visés par le RGPS fascicule 544.

Pour autant qu'il remplisse les conditions fixées par la présente réglementation et sur lesquelles il a marqué son accord par écrit avant le début du congé, le membre du personnel pourra réintégrer le service au sein des Chemins de fer belges après ce congé.

Il existe une forme de congé pour mission spécifique ou raisons personnelles **court terme et long terme.**

Le congé pour mission spécifique ou raisons personnelles **court terme** peut être pris jusqu'à un maximum de **30 jours calendriers ou 1 mois calendrier par année calendrier**. Il est sollicité par

jours complètes et, en fonction du régime de travail et des nécessités de service, peut être aussi demandé par demi-journées.

Le congé pour mission spécifique ou raisons personnelles **long terme** peut être demandé pour des périodes ininterrompues **de plus de 1 mois complet et jusqu'à maximum 24 mois complets**.

A partir de l'âge de 60 ans, le membre du personnel peut demander cette forme de congé sans rémunération ininterrompue jusqu'à l'âge légal de la pension.

Le congé pour mission spécifique ou raisons personnelles long terme peut être demandé par chaque membre du personnel avec une ancienneté de service de minimum 12 mois aux Chemins de fer belges. Pour le congé pour mission spécifique ou raisons personnelles court terme, aucune exigence n'est demandée en ce qui concerne l'ancienneté de service.

La réintégration éventuelle est, selon les circonstances, subordonnée à toutes les dispositions suivantes:

1. Le membre du personnel tient au courant l'employeur de fait par écrit de sa réintégration en service minimum 1 mois à l'avance, ou d'une prolongation du congé pour mission spécifique ou raisons personnelles long terme minimum 3 mois à l'avance.
2. Après son congé pour mission spécifique ou raisons personnelles long terme, le membre du personnel présente une attestation avant sa réintégration en service, qui stipule la durée de l'exercice éventuel d'une autre activité rémunérée ou indépendante, ainsi qu'une attestation de bonne vie et mœurs.
3. L'avis favorable d'une visite médicale avant la réintégration en service, pour les membres du personnel utilisés dans un poste de sécurité, un poste de vigilance ou une activité à risque défini, si le congé pour mission spécifique ou raisons personnelles dure **au moins 4 semaines consécutives**.

Si l'avis de la visite médicale avant la réintégration en service est défavorable, la possibilité sera examinée à la réintégration, par un travail temporairement ou définitivement adapté ou un autre travail dans son siège de travail initial ou dans un autre siège de travail auprès de l'employeur de fait chez qui le membre du personnel était initialement mis à disposition par HR Rail.

4. Si le congé pour mission spécifique ou raisons personnelles dure plus de 3 mois, le membre du personnel perd son poste dans le cadre.

Au retour en service auprès de l'employeur de fait chez qui le membre du personnel était initialement mis à disposition par HR Rail, le membre du personnel est utilisé hors cadre dans son siège de travail initial ou un autre siège de travail, dans un **grade équivalent ou inférieur avec une diminution de maximum 1 rang**. Néanmoins, le membre du personnel est obligé de prendre l'initiative nécessaire de postuler sur un poste du cadre de son grade.

La rémunération du membre du personnel est liée à l'activité exercée. A la demande du membre du personnel, la rémunération minimum à 100% liée à l'activité exercée sera reprise dans l'accord écrit.



Le refus du poste proposé au retour aura comme conséquence la démission d'office.

Si le membre du personnel concerné reçoit une première appréciation négative de son chef immédiat 3 mois après sa réintégration, et s'il ressort 3 mois plus tard d'une seconde évaluation défavorable que le membre du personnel ne donne pas satisfaction dans l'exercice des fonctions qui lui ont été confiées, la procédure pour l'octroi ou la modification du signalement sera appliquée.

Nous refusons ce dossier et précisons que cette matière requiert la majorité des 2/3.

La CSC accepte et le SLFP refuse. Le dossier sera inscrit à l'ordre du jour de la prochaine CPN.

5. Modifications des conditions d'accès à la fonction de Senior Buyer

HR Rail propose d'adapter les conditions d'accès à la fonction de Senior Buyer.

S'agissant de fonctions, nous ne pouvons pas marquer notre accord et prenons acte de ce document.

6. Modalités relatives à l'organisation d'une épreuve spéciale fermée pour l'accès au grade d'agent info trafic (principal)

HR Rail propose d'organiser prochainement une épreuve spéciale fermée donnant accès au grade d'agent info trafic (principal). Cette épreuve serait accessible aux agents statutaires et non statutaires de grades divers qui ont été utilisés de façon régulière comme agent info trafic (principal) au sein de la direction B-TR.5 pendant la période de 6 mois précédant la date limite d'inscription à l'épreuve.

Le document est approuvé.

7. Infrabel – Document d'information : formation bien-être au travail – rôle du dirigeant

Ce document reprend des informations destinées à la ligne hiérarchique dans le cadre de sa responsabilisation en matière de bien-être au travail.

Le document est approuvé

8. Octroi d'une prime annuelle pour l'année 2018

Les Chemins de fer belges proposent d'octroyer une prime annuelle au personnel statutaire et non statuaire sous les conditions reprises à l'avis 95H-HR/2006.

La partie forfaitaire de la prime annuelle 2018 s'élève à 434,79 €

Ce montant est obtenu comme suit :

- partie forfaitaire de la prime annuelle 2017 : 427,35 €



- Evolution de l'indice santé lissé : $\frac{\text{octobre 2017 } 103,55}{\text{octobre 2016 } 101,78} = 1,0174$

- Partie forfaitaire de la prime annuelle 2018 = $427,35 \times 1,0174 = 434,79 \text{ €}$

L'avance qui sera octroyée en novembre 2017 s'élève au minimum à 700,00 € pour les agents avec des prestations à temps plein.

Pierre LEJEUNE – Filip PEERS
Secrétaires Nationaux