

Responsable technique  
du comité d'entreprise:  
Moers Thierry

COMITÉ D'ENTREPRISE PPT SNCB DU 24 02 2022

## Comité d'entreprise PPT SNCB du 24 février 2022

### 1. Approbation du PV du comité d'entreprise du 27 janvier 2022.

Nous constatons à nouveau qu'on parle "d'expert technique" sans préciser s'il s'agit d'un expert technique des OS ou de la direction alors que nous avons explicitement demandé à ce qu'on fasse attention à ce point. **Cela peut avoir des conséquences importantes sur la compréhension du PV.**

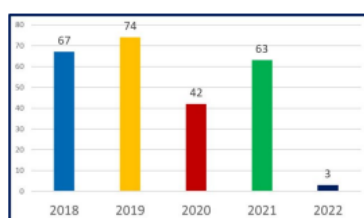
### 2. Suivi des recommandations de la commission d'enquête parlementaire concernant l'accident à Buizingen (2022BCE510)

Présentation des chiffres de la direction avec une augmentation des dépassements avec points dangereux atteints

01/01->31/01	Toutes EF			SNCB		
	VP	VA	Total	VP	VA	Total
# spad	6	3	9	2	1	3
PD atteint	0	2	2	0	1	1

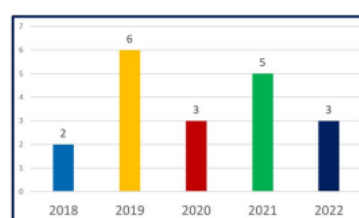
SPADS SNCB (sur réseau Infrabel)

2018-2021 (année complète) + 2022 (jan)



SPADS SNCB (sur réseau Infrabel)

2018-2022 (jan)



### 3. Covid



- Approvisionnement du gel désinfectant et des masques chez B-MS.


► La direction nous explique la procédure de distribution et disponibilité.

- Traitement du cash chez B-MS.

► La direction répond que l'information est disponible sur l'intraweb. Nous signalons qu'il n'est pas suffisant de mettre l'info à disposition. Nous constatons que les mesures Covid concernant le traitement du cash ne sont pas connues et pas respectées chez BMS.

[cheminots@cgsb.be](mailto:cheminots@cgsb.be)

[www.cheminots.be](http://www.cheminots.be)

 Parole de cheminots

Nous demandons donc à la direction de prendre ses responsabilités et d'informer à nouveau, autant que nécessaire, les managers pour que ces mesures soient appliquées. ► La direction nous confirme que la communication sur le terrain sera faite.

- Concept store chez B-MS.

Explication sommaire de la direction sur le concept qui existe déjà.

- Directive de l'utilisation des masques FFP2.

Rien de nouveau, les explications avaient déjà été données, elles seront rappelées aux agents sur le terrain.

#### 4. Accidents de travail (2022BCE511)



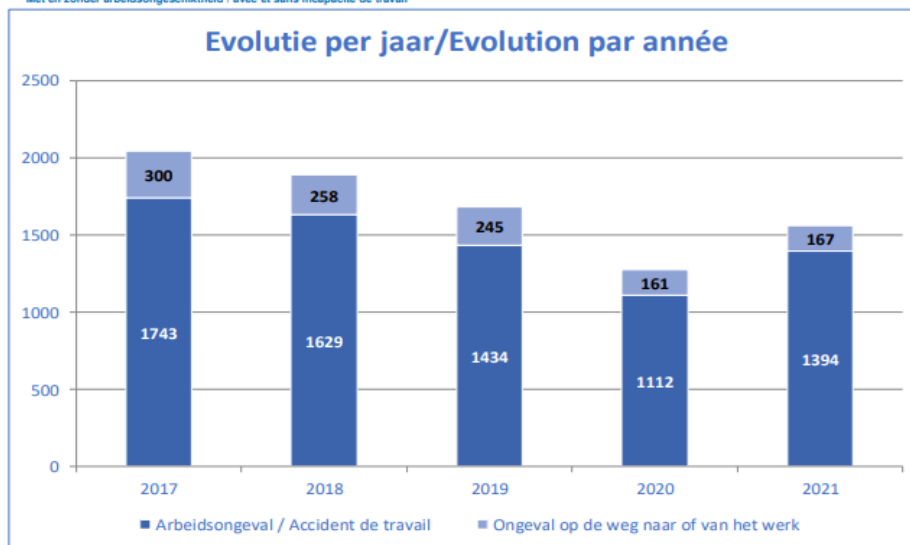
Le nombre d'agressions a de nouveau augmenté par rapport à 2020. Nous constatons que le nombre d'agressions a diminué en 2020 et a tendance à revenir au même niveau qu'en 2019.

La procédure de départ des trains a été modifiée en 2019. Depuis, les trains partent toutes portes fermées. Avant cette période-là, il y avait un certain nombre d'agressions liées à la procédure de départ. Est-ce que le nombre d'agressions liées à la procédure de départ a diminué ? Si c'est le cas, cela veut dire que le nombre d'agressions pour des questions commerciales a augmenté.

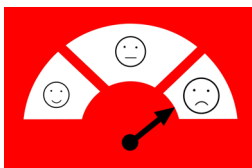
► La direction nous présentera l'analyse des chiffres par cause de l'agression mais nous signale que le nombre d'agressions liées à la procédure de départ n'est pas nul.

##### 1.a. Evolutie arbeidsongevallen in aantallen / Evolution accidents de travail en nombres\* (jan-dec)

\* Met en zonder arbeidsongeschiktheid / avec et sans incapacité de travail



#### 5. Plan de transport adapté dans le cadre de la balance travail / privé



Le plan de transport a été adapté pendant plusieurs semaines suite au manque d'effectif lié, entre autres, à la vague Omicron. Nous constatons que le reliquat de repos et compensations est déjà en train d'augmenter alors que nous ne sommes qu'en début d'année. Les agents sont à bout. Nous demandons à ce qu'on continue ce plan de transport adapté pour permettre d'accorder aux agents les repos auxquels ils ont droit.

► La direction nous répond qu'ils ont des obligations en ce qui concerne le plan de transport et qu'ils ne peuvent pas continuer à appliquer le plan de transport adapté.

Nous constatons donc que, pour la direction, l'obligation légale d'assurer le plan de transport complet est prioritaire par rapport à l'obligation légale d'octroyer les repos et compensations auxquels ont droit les agents.

Nous demandons à ce que soit acté au PV le fait que nous signalons à la direction que cette décision pourrait avoir des conséquences fâcheuses concernant le reliquat de repos et que nous espérons qu'on ne devra pas en assumer les conséquences en décembre 2022.

## 6. Info sur HR diversité et inclusion (2022BCE512)

La SNCB favorise l'inclusion et reçoit un label « diversité » par Actiris, l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi. Ce label récompense les efforts et l'engagement de la SNCB en matière de diversité. L'entreprise ferroviaire s'est investie depuis 2 ans dans un plan d'actions fort comprenant 26 objectifs. Avec cette évaluation positive de ses projets, la SNCB ancre aujourd'hui sa politique de diversité et d'inclusion au sein de l'entreprise....

Plusieurs groupes de travail ont eu lieu afin de fixer les points d'actions et objectifs. Les groupes de travail seront encore organisés avec les OR, plusieurs points d'actions doivent encore être effectués et des améliorations doivent encore être apportées au niveau du terrain.



## 7. Traitement des points CPPT vers le CEPPT pour les lieux de travail inter-directions

Nous constatons qu'il y a régulièrement des problèmes sur des sièges de travail qui regroupent des agents de différentes directions. Nous avons l'impression que chaque direction considère que c'est à l'autre direction de s'occuper des points concernant le bien-être. Par exemple, dans les OCC, etc...

Nous demandons qu'une structure claire soit définie pour résoudre ces problèmes.

► La direction Station, avec la collaboration de BSW, regarde pour améliorer la procédure et l'efficacité de traitements des dossiers.

Nous évoquons le dossier de l'OCC de Gent où la situation n'a pas été prise au sérieux et a perduré dans le temps sans trouver de solutions immédiates urgentes. Des situations comme cela ne peuvent plus arriver, BSW reconnaît les problèmes vécus sur le lieu de travail et affirme mettre en œuvre tous les moyens pour que cela ne se reproduise plus.

Nous prenons également l'exemple de la gare de Namur où les différentes entités se sont rejetées les dossiers du terrain.



Nous affirmons qu'il devrait y avoir une personne de contact par OCC avec une direction bien définie. Cela éviterait d'être redondant.

## 8. Compass PROS – code de conduite SNCB (2022BCE513)

► La direction nous a présenté la mise à jour du code de conduite qui était devenu vieillissant. Nous avons fait plusieurs remarques sur la présentation :

**Page 15:** Le texte stipule "Vous informez votre manager lorsque des médicaments psychoactifs sont prescrits dans le cadre d'un traitement médical." Toute question d'ordre médical doit être transmise à la médecine du travail et non à son manager.

**Page 15:** Concernant les assuétudes : il nous semble important de mettre l'accent sur l'aide qu'il faut apporter aux agents qui souffrent de l'une ou l'autre assuétude avant de passer à la punition.

**Page 16:** Concernant la formation, on demande aux agents de s'engager à "suivre les formations nécessaires dans le cadre de votre travail", il nous semble important que la ligne hiérarchique s'engage à permettre aux agents de suivre cette formation.

**Page 8:** Concernant le respect des accords, nous espérons que les différentes directions s'engageront également à respecter leurs accords concernant les repos et les compensations.

**Nous rappelons que ce code de conduite n'est pas un fascicule qui régit les punitions, il existe bien le fascicule 550 qui reprend cela , la direction confirme bien notre position.**

### Retour sur "l'ancien" code de conduite



#### Quelques constats :

- **Code de conduite :**
  - Difficile à comprendre (terminologie complexe et ce que l'on attend de l'employé n'est pas toujours clair).
  - Langage prohibitif ("il est strictement interdit ...").
  - Manque de thèmes importants (nouveaux).
- **Existence de chartes et de politiques locales** en plus du code de conduite.
- **Accessibilité :** code de conduite/ chartes locales/politiques difficiles à trouver sur IntraWeb.
- **Communication et questions :** manque de centralisation.
- **Suivi :** actuellement inexistant.
- **Processus :** manque de clarté sur les processus de bout en bout.

### Un aperçu du nouveau code de conduite



- Compass PROS **ne consiste pas** en une révision ou modification des règlements existants.
- **Compass PROS a pour objectifs :**
  - La centralisation et l'harmonisation des chartes, politiques, codes de conduite, etc.
  - La réécriture de manière positive, à partir des valeurs PROS.
  - L'emploi d'un langage accessible et compréhensible pour chaque employé.
- La mise à jour et ajout de thèmes manquants, tels que l'orientation client, les médias sociaux, la diversité, le télétravail...
- L'intégration de réglementations/informations/canaux de contact
- De répondre aux questions et préoccupations actuelles.

Compass PROS sera le **document de référence** au sein de la SNCB.

Communication et suivi :  
 \* processus dynamique  
 \* équipe dédiée  
 (Co-lead B-HR et Legal)

## 9. Gestion du personnel chez B-MS

Point demandé par une OR sur la mobilité du personnel entre les différentes gares et l'utilisation du personnel en général.

## 10. Mise en route du groupe de travail 6SE

Nous attendons que HR tranche la question concernant la composition de ce groupe 6SE. Le front commun CGSP-ACOD/CSC-ACV affirme qu'un courrier sera envoyé à HR donnant sa position sur la composition du comité.

## 11. Linda

► La direction affirme que la mise en exécution sur le terrain est reportée à fin mars.

Un groupe de travail va être organisé le 11 mars pour aborder les différents points, problèmes constatés et solutions à apporter.

Nous réclamons chaque document en français, certains étaient en anglais ou en néerlandais.

Et nous demandons à la direction et à BSW si l'analyse de risque est bien conforme et surtout à jour par rapport aux différents problèmes constatés.

BSW nous répond que l'analyse évolue au fur et à mesure et n'est pas figée. Il n'est pas nécessaire de refaire une analyse complète.

Nous proposons d'en discuter lors du prochain groupe de travail exclusivement consacré au dossier Linda.

## 12. Système d'annonce pour les voyageurs (signallement de situation d'insécurité dans les trains, sortie presse de Gilkinet)

Suite à des événements qui ont été médiatisés concernant l'insécurité dans les trains, le ministre des transports, M. Gilkinet, a annoncé dans la presse que dans la plupart des trains avec une longue composition, les agents étaient à deux. De plus, il a annoncé le projet de lancer une application pour signaler une situation d'insécurité.

Nous partageons bien entendu le souci du ministre pour la sécurité dans les trains et dans les gares. Cependant, les accompagnateurs ne sont pas souvent deux dans des trains avec une longue composition même si effectivement nous considérons que ça pourrait être une solution. De plus, signaler une situation d'insécurité n'a que peu de sens s'il n'y a pas du personnel en gare pour intervenir. Nous demandons donc que la présence de Sécurail soit renforcée dans les gares les plus importantes, également après 22h.

Le problème est bien un manque de cheminots dans nos installations et dans nos trains.

## 13. Support psychologique pour les conducteurs de train



Les supports en général marchent bien (API et Pobos), la SNCB essaye à chaque choc émotionnel ou lors de harcèlement d'améliorer les prises en charge. Plusieurs plans d'action dans le dossier We Are existent sur le sujet. Différentes communications ont été faites sur les plates-formes et au personnel d'encadrement.

## 14. Gestion des BNX tardifs et conséquences.

Un groupe de travail s'est réuni le lundi 14 février avec la direction de la SNCB et d'Infrabel afin de faire le point sur les solutions avancées sur le terrain suite à notre dernier groupe de travail. L'envoi des BNX plus tôt permet de solutionner pas mal de problèmes.

Nous constatons encore de gros problèmes au niveau de la charge de travail avec les planificateurs.

## 15. Passer en revue le tableau d'actions



**Locaux d'allaitement :** un groupe de travail a été mis sur pied par BST pour faire un inventaire et un plan d'investissement pour les locaux d'allaitement dans les différents sièges de travail. Nous demandons à ce qu'on rappelle aux différents présidents de CPPT locaux qu'ils sont tenus d'effectuer une visite des lieux de travail et de ces locaux lors de la VLT du siège de travail. Le responsable de BST nous tiendra informés de l'évolution du dossier...



Faites-nous parvenir vos questions, remarques et points à soumettre au CEPPT via vos délégués et permanents

## La délégation du comité d'entreprise PPT SNCB

Les élus effectifs :



Les élus suppléants :

