



En résumé :

- Gestion des BNX
- Mutations
- Statutarisation des contractuels
- Jours de crédit
- Vignettes de mutuelle
- Convention collective pour les contractuels
- Epreuves spéciales pour le recrutement de sous-chef de gare voyageurs
- Assurance groupe pour les contractuels de rang 3
- Postes à profil

SECRETARIAT

02 508 58 06

02 508 58 19

cheminots@cgsp.bewww.cheminots.be

Parole de cheminots

Sous-Commission paritaire du 18 novembre 2020

DÉCLARATIONS DE LA CGSP:

GESTION DES BNX:

Lors de la SCPN du 5 février 2020, une intervention (voir dernière page de ce résumé) a été faite concernant la problématique des BNX. Aujourd'hui, nous constatons toujours de gros problèmes. La gestion sur le terrain est catastrophique : publication tardive et manque de coordination.

Le réseau subit beaucoup de travaux d'entretien par les équipes d'Infra-bel. Les BNX arrivent très souvent tardivement. Ce problème perdure depuis quelques années et provoque des modifications en dernière minute dans les prestations du personnel roulant en série. Nous demandons à la direction ce qu'elle propose pour régler cette situation et afin de respecter le fascicule 541 (Prestations et repos). Surtout, la direction doit prendre des mesures, afin de respecter le bien-être du personnel et des planificateurs.

La CGSP a demandé une évaluation pour ce qui concerne notre intervention en date du 5 février. Des solutions doivent être trouvées au plus vite.

MUTATIONS :

Suite à la publication des examens de recrutement de sous-chef de gare et d'accompagnateur de train pour certaines régions/gares, il y a beaucoup d'inquiétudes sur le terrain à propos de l'installation des agents ayant demandé une mutation (P1039). Nous demandons que les demandes de mutation soient honorées avant qu'il y ait un recrutement local.

La direction nous confirme qu'elle appliquera le principe selon lequel les agents qui ont demandé une mutation seront installés avant le recrutement local. Elle signale que le problème se situe au niveau des agents qui

sont « neutralisés » (=agents qui ne peuvent pas réglementairement obtenir une mutation pendant une certaine période). Ces agents ne peuvent pas être installés pour l'instant.

La direction nous enverra un inventaire détaillé avec les P1039 qui seront installés et ceux qui sont neutralisés. Nous demandons également à réévaluer les règles de neutralisation en vigueur actuellement. Il nous est confirmé qu'une réflexion est en cours et que la direction viendra prochainement avec une proposition.

STATUTARISATION DES CONTRACTUELS :

Nous demandons que des épreuves soient organisées, afin de permettre aux agents contractuels de devenir statutaires. L'organisation d'une telle épreuve est refusée pour les agents commerciaux (B-MS).

JOURS DE CRÉDIT (JC) :

Infrabel a décidé de permettre l'accumulation de 42 JC au lieu de 35 JC, fin 2020. Nous interpellons la direction pour savoir pourquoi ceci n'a pas été discuté à la SCPN. Pourquoi Infrabel a pris cette décision ? Qu'en pensent la SNCB et HR-Rail ?

Infrabel explique que pendant le premier lock down, les agents ont pu annuler leurs congés à Pâques. Ceci a engendré une accumulation de jours de liberté (+7 jour en septembre). HR-Rail et la SNCB appliquent la règle des 35 jours, étant donné qu'ils ne sont pas confrontés à la même problématique qu'Infrabel.

VIGNETTES DE MUTUELLE :

Nous apprenons qu'il y a un soucis dans l'approvisionnement de vignettes de la mutuelle ? HR-Rail va examiner la situation.

POINTS SOUMIS PAR LA DIRECTION :

CONVENTION COLLECTIVE POUR LES CONTRACTUELS :

Ce point a déjà été abordé à plusieurs reprises à la SCPN.

Pour rappel : en 2016 la direction a rédigé une convention collective sur l'emploi du personnel non statutaire. Cette convention, consultable sur intranet (http://intranet.hr-rail.be/FR/convention_contract/Pages/convention_contract.aspx) et reprend toute la réglementation applicable au personnel non-statutaire. A l'époque, nous avons refusé cette convention pour deux raisons :

- cette convention reprend toute une série d'avis (par exemple le service minimum, les postes à profil, etc...) que nous n'avons jamais négociés, ni approuvés.
- cette convention n'a pas fait l'objet de négociations.

Aujourd'hui, la direction souhaite adapter cette convention, entre autre, pour supprimer la gratuité de l'octroi des billets Benelux aux contractuels (suite à un contrôle de ONSS,

des cotisations doivent être payées sur ces billets). Elle a besoin d'une majorité de 2/3 pour le faire (donc en pratique la CSC ou la CGSP doit donner son accord).

Nous maintenons notre position que cette convention doit faire l'objet d'une négociation et que dans ces conditions, nous ne pouvons pas approuver les modifications.

EPREUVES SPÉCIALES POUR LE RECRUTEMENT DE SOUS-CHEF DE GARE VOYAGEURS :

Deux épreuves internes vont être organisées, début 2021 :

- La première épreuve a pour but de permettre aux membres du personnel utilisés comme sous-chef de gare voyageurs d'accéder au grade. Cette épreuve permettra au personnel contractuel d'être statutarisé. L'épreuve consiste en un entretien individuel, ayant pour but d'apprécier la motivation du candidat, ses facultés de raisonnement et de compréhension, et plus particulièrement d'évaluer si, compte tenu de l'expérience professionnelle qu'il a acquise, il possède les qualités nécessaires lui permettant d'exercer les attributions du sous-chef de gare voyageurs.

- La deuxième épreuve est accessible aux membres du personnel statutaires et non statutaires titulaires d'un grade de rang 7, utilisés dans les faisceaux de B-TO et les gares de B-PT2 et comptant une ancienneté de service d'au moins 2 ans. L'examen consiste en un test d'aptitude et un entretien.

Une épreuve compensatoire sera également organisée.

Nous approuvons cet avis. Nous demandons que d'autres directions suivent cet exemple et organisent des épreuves, afin de statutariser les contractuels et pour permettre aux agents d'évoluer dans leur carrière.

ASSURANCE GROUPE POUR LES CONTRACTUELS DE RANG 3 QUI SONT TRANSFÉRÉS VERS LE NEW REWARD PLAN (NRP) :

L'assurance groupe des contractuels R3 est payée au moyen d'une avance annuelle. Celle du New Reward Plan est payée mensuellement. La loi impose que ce changement soit soumis pour avis à la (S)CPN.

Sur le fond de ce dossier « assurance groupe pour les R3 », la CGSP ne peut pas accepter que cette assurance soit limitée aux seuls rangs 3.C'est pourquoi, en 2017, nous avons déjà donné un avis négatif à propos de ce dossier.

POSTES À PROFIL :

Pour rappel, les postes à profil ont été créés par la direction avec l'argument que certains postes nécessitent une expertise spécifique. Pour combler ces postes, un profil est fixé avec l'ensemble des conditions (formations, expériences pertinentes, compétences, ...) auxquelles le candidat doit satisfaire. Ces profils peuvent être consultés dans les job news.

A la SCPN précédente, nous avons demandé un groupe de travail pour discuter de ce dossier plus en détail. Deux réunions du GT ont eu lieu. Lors de ces groupes de travail, nous avons exposé nos remarques sur l'avis 13 HHR 2019 et à propos du projet de nouvel avis:

1. Cette réglementation entre en conflit avec la réglementation (fascicule 501 – attribution des emplois) sur les épreuves de sélection et les examens de « principal ». Quel est l'avenir de ces examens ?

Des mesures transitoires doivent être prévues pour les lauréats et les titulaires de grades issus des épreuves de sélection. Il n'est pas logique et particulièrement démotivant pour des agents qui ont passé des examens de sélection (et qui font souvent le job depuis des années) de devoir repasser des examens « poste à profil » en cas de restructuration (par exemple RTTM, encadrement BPT et BMS,...).

2. Initialement, il était proposé d'étendre les postes à profil aux rang 3 à 9. Ceci n'est pas acceptable. Dans la proposition soumise à SCPN du 18 novembre, la direction propose d'entendre du rang 3 à 7. Nous défendons qu'il ne faut pas aller au-delà de l'avis 13 HR, c'est-à-dire du rang 3 à 5.

3. Les attributions, grades de référence, description des profils et là où sont situés les postes à profil, doivent être repris dans un catalogue des postes à profil. Il faudrait un document qui décrive les possibilités d'avancement dans la carrière des cheminots.

4. Le classement et la cotation des lauréats doivent être maintenus. Afin de garantir un contrôle sur l'objectivité de l'examen, les témoins syndicaux doivent pouvoir assister aux examens.

5. Les agents qui sont lauréats d'un poste à profil et qui ne sont pas installés, doivent rester sur une liste de réserve et être placés sur un poste dès qu'il se libère. Dans la proposition de la société, la période de validité est élargie de 1 ans (avis 13 HR de 2019) à 2 ans.

6. Un agent qui occupe un poste à profil doit pouvoir obtenir une mutation vers un poste à profil semblable dans une autre région. Le fascicule 535 doit être respecté.

7. En cas de suppression de poste ou de non-sélection, suite à une restructuration, les agents doivent être accompagnés. S'ils sont installés dans un grade inférieur, ils doivent maintenir leur grade et leur barème.

8. Les agents qui travaillent dans les filiales (Thalys) devraient pouvoir aussi progresser dans leur carrière.

Le document soumis à la SCPN du 18 novembre a été adapté en tenant compte de cer-

taines de nos remarques, notamment, que les postes à profil ne pourront pas être exclusivement ouverts aux externes, que des critères objectifs doivent être utilisés dans le screening des Curriculum Vitae (CV). Le classement est maintenu lorsqu'il y a plusieurs postes à attribuer et lorsqu'il s'agit d'un poste uniquement ouvert en interne. Néanmoins, il reste des points à adapter. Lors de la SCPN, nous réitérons ces points. Le dossier sera rediscuté à la SCPN du 2 décembre.

Annexe :

SCPN DU 5 FÉVRIER 2020 : INTERVENTION ET RÉPONSE À PROPOS DE LA GESTION DES BNX :

une OS revient sur la problématique des BNX suite à plusieurs discussions au sein des CPR. Elle cite quelques cas problématiques connus par la société et déclare que cette manière de travailler ne peut plus durer. Elle demande de trouver une règle générale et surtout d'améliorer la coordination

La problématique de la publication tardive des BNX Infrabel est prise très au sérieux par la SNCB qui met beaucoup d'énergie dans l'amélioration et dans la révision des processus internes SNCB, mais aussi et surtout des processus dans le chef d'Infrabel.

Au niveau de la ponctualité des BNX service de trains pour raison de travaux, on observe qu'Infrabel publiait plus de 80% des BNX service de trains pour raison de travaux à temps entre la semaine 31 et la semaine 42. (La notion de BNX à temps est considérée comme un BNX publié 6 jours avant le début des travaux comme le stipule le DRR 2019.)

Entre la semaine 43 et la semaine 46 (fin octobre/début novembre), ce taux a chuté à 70% notamment, car Infrabel publiait en même temps les BNX à 6 jours pour la fin de l'année 2019 et les BNX à 28 jours pour janvier 2020. Cette double charge de travail chez eux leur a fait prendre du retard dans la publication de nombreux BNX service de trains pour raison de travaux et a fait renaître un sentiment de situation hors de contrôle.

Toutefois, depuis la semaine 47 et jusqu'à ce jour, le taux est repassé au-dessus des 80% de BNX publié plus de 6 jours à l'avance, à l'exception de la semaine 50 impactée notamment par la grève du 19 décembre. Depuis lors, la situation est revenue à la nouvelle norme (+/- 80%).

En synthèse, la baisse du niveau de ponctualité des BNX entre les semaines 43 et 46 explique en grande partie la réaction des syndicats, mais ces 3 semaines sont liées au changement de date de publication des BNX (de J-6 à J-28) ayant provoqué une surcharge de travail chez Infrabel. Toutefois dans le structurel, les processus aujourd'hui en place réduisent le nombre de BNX et de versions de BNX, mais permettent aussi depuis le milieu de l'année 2019 un plus haut taux de publication à temps.

Thierry Moers & Filip Peers, secrétaires nationaux