



Les secrétaires nationaux:
Peers Filip et Moers Thierry

RÉORGANISATION B-TO CONDUITE

Compte-rendu des groupes de travail, du comité stratégique et de la sous-commission paritaire sur la réorganisation B-TO conduite

Timing de la concertation :

Cette réorganisation se fera progressivement jusque fin 2022, le personnel sera réorganisé en 5 districts.

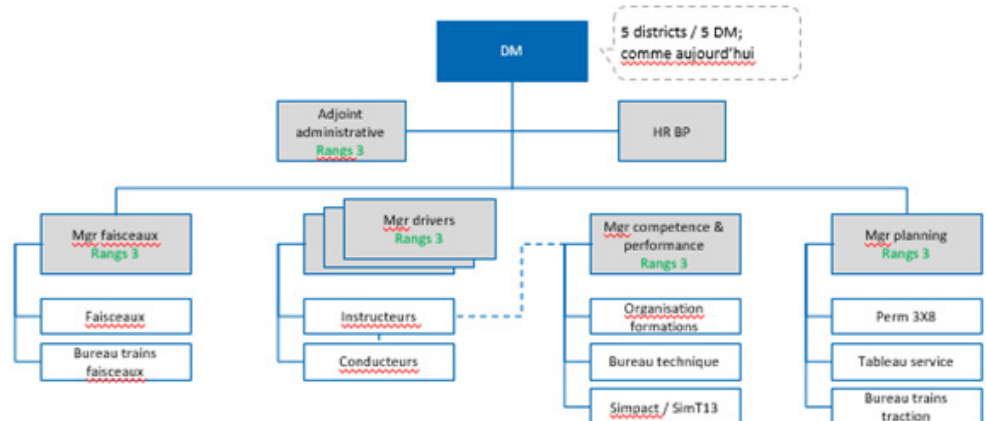
Avant toute chose, il faut savoir que ce groupe de travail émane de plusieurs interventions de la CGSP/ACOD. La direction avait l'intention de venir directement au comité stratégique de la SNCB.

Avant ce groupe de travail, plusieurs remarques et réflexions ont déjà été formulées auprès de la direction.

Le premier groupe de travail s'est déroulé ce 19 janvier et le second le 29 janvier

Ensuite, il a été présenté au comité stratégique ce 1 février et le 3 février en sous-com.

Présentation de la direction de la structure :



Après la présentation de la direction, nous avons formulé nos remarques générales.

- Nous étions contre la centralisation en district
 - Quel était l'avenir de la filière et les possibilités de promotions
- 60% du personnel devra changer de siège de travail.

Même si la donne a changé avec la crise sanitaire du covid et l'instauration du télétravail, la proximité et le bien-être restent pour nous une priorité.

cheminots@cgsp.be

www.cheminots.be

 Parole de cheminots

La centralisation concernera les bureaux tableau de service, les bureaux de service de train traction + faisceaux et les bureaux techniques.

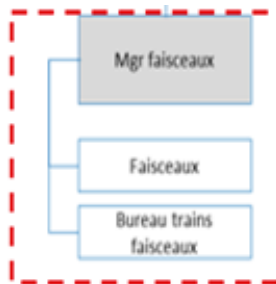
Au départ, le bureau des trains traction devait aller à Bruxelles. Suite au retard du programme APS et à nos interventions, la direction a revu sa position. Après analyse de l'efficacité, le bureau pourrait, à terme, quitter comme prévu le district pour Bruxelles (B-TO.1).

Organisation des districts:

5 Districts Mgr

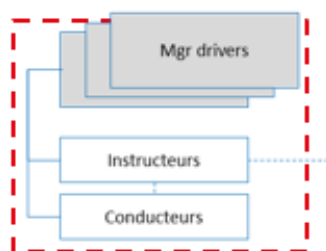


5 Mgr Faisceaux



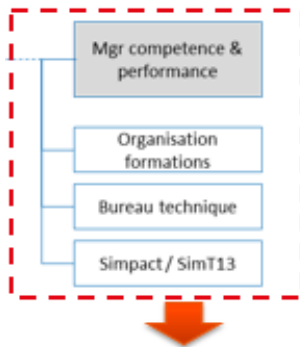
- Organisation du service dans les faisceaux/gares (planification, execution...)
- Gestion du personnel (aspects RH, logistique, bien-être, entretiens de performance, suivi...)
- Responsable des premiers départs faisceaux B-TO
- Planification operations locales
- Concertation sociale
- SPOC Infrabel (sillons, infrastructure faisceaux, disponibilités en gare...)

13 Mgr Drivers (1/ 250 conducteurs)



- Chaque district aura plusieurs manager drivers (13 au total)
- Gestion du personnel d'instruction (aspects RH, logistique, bien-être, entretiens de performance, suivi...)
- Suivi de la performance des conducteurs sur base de l'input du manager compétence et performance
- Concertation sociale
- SPOC projet E-drive et Amélie
- SPOC Infrabel (irrégularités, incidents de sécurité...)

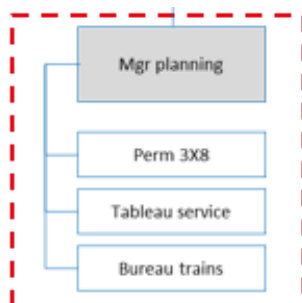
5 Mgr Compétence/Performance



Donne les lignes de conduite aux managers drivers (garantit la cohérence et la standardisation)

- Compétence:
 - Coordination formation / certification
 - Optimisation des moyens de formation
 - Interface avec le service central de formation et de réglementation
 - Fournit l'input au manager planning
 - SPOC GPR
- Suivi et amélioration de la performance:
 - SPAD, sécurité, accidents du travail
 - Gestion de l'énergie (faisceaux et conduite)
 - Respect des vitesses
 - Qualité des dépannages (mean time to normalize)

5 Mgr Planning



- Cohérence des prestations (interaction bureau central de planification)
- Suivi de l'absentéisme
- Analyse du reporting de la permanence 3x8 (incidents disponibilité conduite)
- Utilisation des réserves (minimiser le nombre de réserves / couvrir les prestations non alignées)
- Gestion budget taxis
- SPOC RTTM / APS

Nombre d'adjoints dans chaque district

		ORGANISATION ACTUELLE			NOUVELLE ORGANISATION				
District	entité	Districts manager	Coordinateur traction	Coordinateur faisceaux	Districts manager	Manager competence & performance	Manager Drivers	Manager Planning	Manager Shunting Yards
NW	district	1	2	1	1	1	4	1	1
	CTC FGSP		1						
	CTC FR		1						
	CTCLK		1						
NO	district	1	2	1	1	1	3	1	1
	CTC FN		1						
	CTC FHS		2						
CE	district	1	1	2	1	1	1	1	2
	CTC FBMZ		1						
ZO	district	1	1	1	1	1	3	1	1
	CTC FL		2						
	CTC FNR		1						
	CTC LL		1						
ZW	district	1	1	1	1	1	2	1	1
	CTC FCR		2						
	CTC FMS		1						
Sous-total		5	21	6	5	5	13	5	6
TOTAL				32					34

Filière administrative :

Les filières Planning, Faisceaux et Compétence sont complètement revues ou créées avec de nouveaux grades et rangs (plus qu'une seule filière administrative au lieu de 3)

Bureau trains faisceaux	
Team Coordinator Planning	Rang 3
Planner	Rang 4+
Planning Officer	Rang 4
Tableau service + Bureau trains traction	
Planner	Rang 4+
Planning Officer	Rang 4
Bureau technique	
Business Support Officer	Rang 4
Business Support Collaborator	Rang 5

En 2021, chaque agent qui postulera à un poste à profil, maintiendra ses conditions liées à son grade, ensuite ce ne sera plus le cas.

TLD / Team Leader Driver :

Chaque conducteur aura dorénavant un instructeur TLD / Team Leader Driver comme référent, certains dépôts étaient déjà organisés de la sorte.

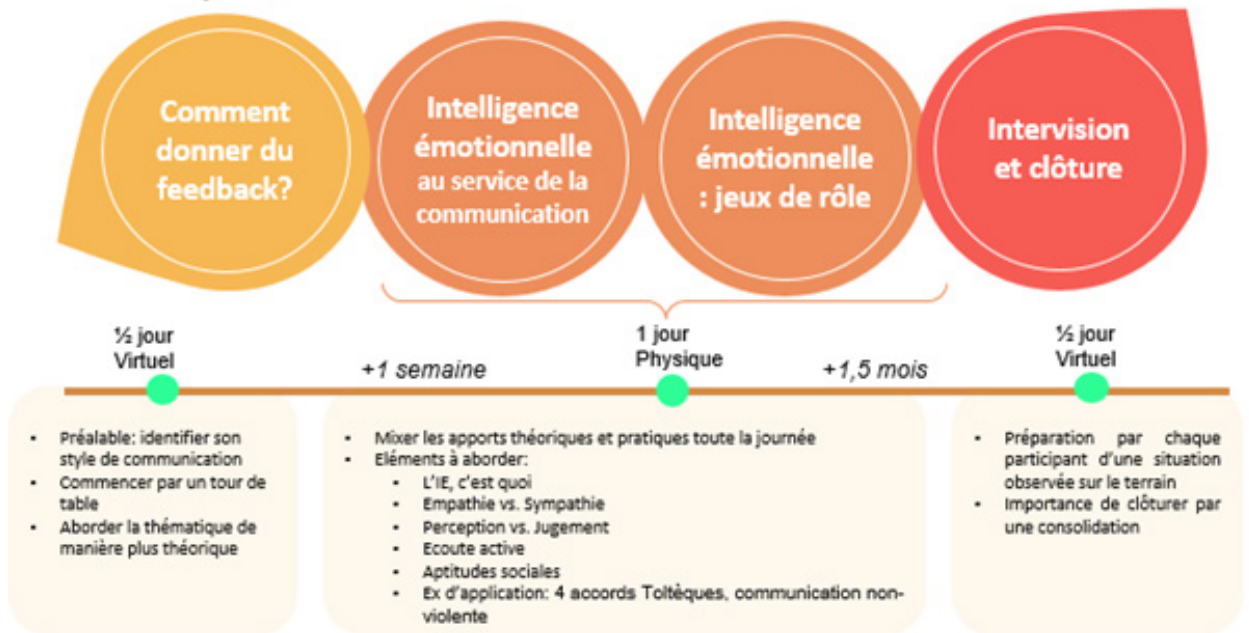
On prévoit +- 1TLD/30 CTE (+- 110 TLD)

Ils seront le point contact et référence du conducteur.

Rien ne change au niveau de la filière instructeurs aussi bien pour les coachs et faisant-fonction. Ils continueront à donner des formations et faire les accompagnements prévus. Le nombre restera également pareil (160)

Chaque instructeur suivra une formation de TLD entre avril et décembre 2021.

Thématiques



Impact sur le personnel :

Comme déjà évoqué lors de la présentation du 3 octobre 2018 à la sous-commission paritaire avec le dossier APS « impact sur l'organisation de la planification », une diminution des FTE était prévue. La donne a quand même évolué à savoir qu'au début on parlait toujours d'un bureau planning BT-O et BT-P.

Les chiffres donnés étaient de 174 à 208 FTE avec le planning accompagnement Ici on parle de 169,2 FTE pour 2022 et 154,5 FTE pour 2023.

Une diminution de personnel ne nous satisfait jamais. Il faudra également surveiller l'efficacité du programme APS et voir la charge de travail sur le terrain.

L'arrivée des tablettes, GSM avec les différentes applications (demande de congé) justifie pour la direction cette diminution. « Merci la digitalisation ! »

Impact FTE / par district:

	#FTE 2023**							#FTE 2022*						
	CE	NO	NW	SE	SO	DIR	TOT	CE	NO	NW	SE	SO	DIR	TOT
Manager driver	1	3	4	3	2		13	1	3	4	3	2		13
Conducteurs/TBS	326	664	813	698	501		3002	326	664	813	698	501		3002
Manager faisceau	2	1	1	1	1		6	2	1	1	1	1		6
Grands faisceaux	2	3	4	3	2		14	2	3	4	3	2		14
Effectif Bundel	59	38	47	35	43		222	59	38	47	35	43		222
PLANNING														
planning nominatif (a)														
planner (4+)	1,0	3,0	4,0	3,0	2,0		13,0	1,0	3,0	4,0	3,0	2,0		13,0
Planning officer (4)	4,9	7,8	9,2	8,3	6,4		36,6	5,4	8,7	10,3	9,2	7,1		40,7
bureau treindienst tractie (b)														
planner (4+)							12,9							12,9
Planning officer (4)								2,6	4,7	5,7	4,9	3,6		21,5
TOT (a)+(b)	5,9	10,8	13,2	11,3	8,4	12,9	62,5	9,0	16,4	20,1	17,1	12,7		75,2
Bureau service des trains faisceaux														
Team coordinator planning (3)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0		5,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0		5,0
planner (4+)	3,0	4,0	5,0	4,0	3,0		19,0	3,0	4,0	5,0	4,0	3,0		19,0
Planning officer (4)	1,0	1,4	3,3	2,8	3,6		12,1	1,0	1,4	3,3	2,8	3,6		12,1
TOT	5,0	6,4	9,3	7,8	7,6		36,1	5,0	6,4	9,3	7,8	7,6		36,1
TOT planning														
Team coordinator planning (3)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0		5,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0		5,0
planner (4+)	4,0	7,0	9,0	7,0	5,0	12,9	44,9	4,0	7,0	9,0	7,0	5,0	12,9	32,0
Planning officer (4)	5,9	9,2	12,5	11,1	10,0		48,7	9,0	14,8	19,3	16,9	14,3		74,3
Total	10,9	17,2	22,5	19,1	16,0	12,9	98,6	14,0	22,8	29,3	24,9	20,3		111,3
Total AS IS	15,7	21,1	30,1	29,4	26,8		123,1	15,7	21,1	30,1	29,4	26,8		123,1
BUREAU TECHNIQUE														
Business Support officer (4)	1,0	3,0	4,0	3,0	2,0		13,0	1,0	3,0	4,0	3,0	2,0		13,0
Business Support Collaborator (5)	1,7	1,8	1,7	2,0	1,7		8,9	1,9	2,2	2,4	2,4	2,0		10,9
Total	2,7	4,8	5,7	5,0	3,7		21,9	2,9	5,2	6,4	5,4	4,0		23,9
Total AS IS	3,6	9,7	7,0	8,3	4,8		33,4	3,6	9,7	7,0	8,3	4,8		33,4

*Effectifs nécessaires sans APS **Effectifs nécessaires avec APS

Timing de l'organisation :

Planning de mise en place de la nouvelle organisation



Questions et réponses posées par la CGSP au groupe de travail :

- Lors d'une promotion l'agent garde-t-il son ancienneté avec un poste à profil ?

Réponse : oui

- Pouvez-vous nous donner la liste des agents ET grades qui pourront postuler aux différents postes à profil vacants ?

Publication des postes et sélection:

Chaque candidat pourra postuler sur un poste à profil en conservant un grade lié à sa filière :

Fonction	Accessible aux	Grade de référence	Critères de sélection // Expérience
Manager Compétence & Performance (rang 3)	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaires d'un grade de rang 3 au sein de la filière conduite - Titulaires d'un Master « ingénieur industriel » - Titulaires d'un Master « ingénieur civil » <p>Particularité : les agents concernés par la réorganisation titulaires du grade d'Ingénieur Principal (rang 3+), peuvent conserver leur grade en participation à cette sélection.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - (Premier) Chef de secteur technique « instruction-traction » - Ingénieur industriel - Ingénieur civil 	<ul style="list-style-type: none"> - 5-8 ans d'expérience utile exigée dans le domaine de la conduite.
Manager Planning (rang 3)	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaires d'un grade de rang 4, 4+ ou 3 au sein de la filière conduite - Titulaires d'un Master 	<ul style="list-style-type: none"> - (Premier) Chef de secteur technique « instruction-traction » - Conseiller - Ingénieur industriel - Ingénieur civil 	<ul style="list-style-type: none"> - Au moins 3 ans d'expérience dans le domaine du planning de la conduite. - Expérience dans la gestion d'équipe.
Planner (rang 4+)	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaires d'un grade de rang 5, 4 ou 4+ au sein de la filière conduite - Titulaires d'un grade de rang 5, 4 ou 4+ au sein de la filière des gares voyageurs - Titulaires d'un grade de rang 5, 4 ou 4+ au sein de la filière administrative 	<ul style="list-style-type: none"> - Sous-chef de secteur technique « instruction-traction » - Chef de gare adjoint - Sous-chef de bureau 	<ul style="list-style-type: none"> - Au moins 2 ans d'expérience dans le domaine du planning de la conduite et/ou faisceaux
Planning Officer (rang 4)	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaires d'un grade de rang 7, 5 ou 4 au sein de la filière conduite - Titulaires d'un grade de rang 7, 5 ou 4 au sein de la filière des gares voyageurs - Titulaires d'un grade de rang 9, 7, 5 ou 4 au sein de la filière administrative 	<ul style="list-style-type: none"> - Conducteur principal de train - Sous-chef de gare principal - Secrétaire administratif 	<ul style="list-style-type: none"> - Expérience dans le domaine du planning de la conduite et/ou faisceaux
Business Support Officer (rang 4)	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaires d'un grade de rang 7, 5 ou 4 au sein de la filière conduite - Titulaires d'un grade de rang 7, 5 ou 4 au sein de la filière des gares voyageurs - Titulaires d'un grade de rang 7, 5 ou 4 au sein de la filière administrative <p>Particularité : les agents concernés par la réorganisation, titulaires d'un grade de rang 4+, peuvent conserver leur grade en participation à cette sélection.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conducteur principal de train - Sous-chef de gare principal - Secrétaire administratif 	<ul style="list-style-type: none"> - Au moins 2 ans d'expérience dans des activités de support (certifications, formations, sécurité) au sein d'une CTC
Business Support Collaborator (rang 5)	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaires d'un grade de rang 7 ou 5 au sein de la filière conduite - Titulaires d'un grade de rang 7 ou 5 au sein de la filière des gares voyageurs - Titulaires d'un grade de rang 9, 7 ou 5 au sein de la filière administrative 	<ul style="list-style-type: none"> - Conducteur de train - Sous-chef de gare - Rédacteur 	<ul style="list-style-type: none"> - Au moins 1 an d'expérience dans des activités de support (certifications, formations, sécurité, ...) au sein d'une CTC/dépôt.

Les agents pourront également postuler dans chaque district.

- Nous avons demandé les possibilités de carrière dans les différents grades et filières à venir. Il y a des faisant-fonction dans les différents sièges de travail, quand et comment pourront-ils avoir la possibilité d'avancer dans la filière ? Pareil pour les agents qui aimeraient évoluer.

-Nous sommes intervenus à la demande du terrain au niveau des sous-chefs instructeurs traction. Leur fonction évolue chaque jour. Pourquoi y a-t-il une différence avec le barème d'adjoint ? Les sous-chefs de secteur ont l'échelle 440 ET 450 à 12 ans et les adjoints 455 et 460 à 12 ans.

Nous avons proposé à la direction d'organiser au plus vite un groupe de travail sur toutes nos demandes du terrain.

Réponse : La direction comprend notre demande et accepte de discuter sur les problèmes du terrain au niveau de la filière.

À partir de ce mois, l'agenda sera défini avec les organisations.

La direction confirme l'organisation cette année d'un examen au niveau de la filière instruction conduite, les modalités seront discutées au groupe de travail.

Lors du groupe de travail, nous discuterons également des évaluations permanentes, des problèmes de préparation de la matière des formations, des charges de travail de l'instructeur, de l'échelle barémique, des perspectives de carrière et de bien d'autres problèmes du terrain.

-Nous avons demandé si les chiffres étaient figés et d'avoir la possibilité de revoir à la hausse certains chiffres.

Réponse : la direction nous confirme au comité stratégique qu'une évaluation sur le dossier sera effectuée et si certains problèmes surviennent, nous aurons la possibilité d'en discuter.

-Pourrait-on avoir le nombre de postes à pourvoir au niveau de chaque manager (ex : nombre Team Coordinator Planning faisceaux ?)

Réponse : la direction a établi cette répartition afin d'avoir les mêmes critères dans chaque district. (Voir tableau)

-Nous avons demandé le contenu des examens lors de la sélection des agents sur les différents postes à pourvoir.

Réponse : la direction nous fournira les différents jobs news sur leur contenu et modalité.

Quand la sélection des postes sera clôturée, nous recevrons toutes les informations sur les désignations. Nous serons également présents lors des examens comme le prévoit le 548.

Dans la nouvelle organisation, les nouveaux postes seront systématiquement ouverts comme : le manager compétence et performance (les Business support officer et les Business support collaborator), le manager planning et toute sa filière (planner, planning officer)

Si un poste en district n'est pas occupé pour l'instant, il sera également ouvert ou si le poste se libère lors de la sélection des managers.

Exemple :

Si un adjoint conduite qui devient Manager Drivers systématiquement sur son poste avec la nouvelle filière est sélectionné après avoir posé sa candidature comme manager compétence/performance. Son poste sera ouvert au comblement systématiquement avec une priorité au Rang 3 et si aucun candidat n'est sélectionné, ils feront appel au rang 4+ instructeur conduite.

Pour postuler au poste de Manager Driver, il faut être de la filière conduite et être en possession des brevets.

Nous sommes à votre disposition pour toutes questions sur ces réorganisations.

Les secrétaires nationaux
Peers Filip et Moers Thierry