

SOUS COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

Compte rendu de la réunion du 8 février 2017

Motion d'ordre : Plan d'entreprise B-TC

Conformément au RGPS, Fascicule 548, Partie II, Chapitre I, Titre I, art. 26, point 6, nous soussignés, Bertrand Isabelle et Lejeune Pierre, représentants respectivement la CSC-TRANSCOM et la CGSP-CHEMINOTS à la Sous-commission paritaire nationale, désirons vous soumettre, en front commun, la motion d'ordre suivante :

Des représentants de la direction de B-Technics présentent, de manière informelle, le plan d'entreprise B-TC2 2016-2020, tant aux délégués permanents régionaux et nationaux qu'à l'adresse du personnel, faisant fi des organes paritaires, alors qu'il s'agit bien d'un plan, à caractère national, modifiant en profondeur les conditions de travail du personnel des ateliers et l'avenir de l'emploi statutaire dans les postes d'entretien ;

Pour rappel et dans ce cadre précis, la réglementation prévoit une procédure claire en la matière laquelle est totalement bafouée.

Par conséquent, nous vous demandons, M. le Président, de bien vouloir mettre le point « Plan d'entreprise B-TC » et son impact sur le personnel à l'ordre du jour de la prochaine Sous-commission paritaire nationale.

Les représentants de B-TC présentent un document relatif aux objectifs opérationnels de B -TC.

Il reprend 3 priorités opérationnelles :

- fiabilité du matériel roulant
- disponibilité du matériel roulant
- qualité et performance du nettoyage

Afin de respecter ces objectifs, B-TC propose le travail en horaire décalé et la sous-traitance du nettoyage.

Nous rappelons que, malgré l'accord intervenu en CPN, l'organisation du travail et la mise en place de shifts de prestations doivent être approuvées en CPR.

Nous confirmons notre opposition à la sous-traitance des activités de nettoyage car, d'une part, elle est en opposition avec l'emploi statutaire et, d'autre part, elle contribue à la dérégulation du secteur nettoyage car seul le critère du prix est considéré, en dépit des normes sociales.

A titre d'information, B-TC confirme qu'aujourd'hui 45 % de l'ensemble des opérations de nettoyage (hors TGV) sont sous traitées, pour un coût global de 14 millions €, alors que les 55 % exercés en interne, représentent une dépense de 25 millions €.



Nous prenons connaissance de ces informations en insistant pour que le dialogue social soit respecté dans ce dossier.

Avant de procéder à l'examen de l'ordre du jour, la CGSP formule une déclaration au cours de laquelle :

- nous intervenons au sujet du mode d'attribution du signallement des rangs 3 au sein d'Infrabel. En effet, selon nos informations, Infrabel n'attribuerait plus les signalements qu'une fois par an ;
- nous réclamons des éclaircissements relatifs à la procédure Feedback mise en place à I-ICT qui impose une signature électronique via SAP et s'exerce en dépit d'une base réglementaire ;
- nous sollicitons une intervention financière en faveur des agents travaillant à la gare de l'aéroport de Bruxelles-national en raison de la particularité de leurs tâches ;
- nous souhaitons des éclaircissements au sujet de l'organisation des fêtes de décorés qui, selon les nouvelles dispositions légales, tombe sous la responsabilité des CPR ;
- nous insistons pour que la problématique relative au cumul de certaines allocations ou indemnités soit examinée dans les meilleurs délais. En effet, nous constatons un accroissement des refus de cumul alors que des situations semblent bien répondre aux exigences fixées. De plus, dans ces cas, HR Rail a toujours prévu que c'était l'allocation ou l'indemnité la plus avantageuse qui devait être octroyée à l'agent. Ce principe ne semble être respecté partout ;
- nous déplorons l'envoi tardif des convocations destinées aux OR en vue de leur permettre de désigner un délégué en vue d'assister aux séances d'examen. Cette situation empêche, le cas échéant, la présence d'un observateur syndical à certaines séances ;
- nous intervenons au sujet du recrutement public de s/chst et s/chst principal « Voyageurs ». Dans ce contexte, il est impératif de tenir compte des mutations en cours pour l'attribution des postes. De plus, nous demandons l'organisation d'une épreuve fermée vers le garde de s/chst principal.

Le Président répond :

- que le mode d'attribution du signallement appliqué à Infrabel est basé sur une évaluation annuelle, ce principe n'est pas, selon lui, en contradiction avec la réglementation en vigueur.

Nous intervenons pour souligner que la réglementation prévoit que les propositions de signallement doivent être introduites par semestre.

Dès lors, nous insistons pour que le droit à l'avancement des agents ne soit pas bafoué.

que la procédure Feedback appliquée à ICI s'organise sur la base d'un entretien de fonctionnement avec le chef immédiat. Ce processus enregistre un taux de réussite de + de 90 % et fonctionne, selon le représentant Infrabel, à la satisfaction générale des agents ;

- que la SNCB étudie une proposition d'intervention en faveur des agents occupés à l'aéroport de Bruxelles national. Elle sera prochainement soumise au CD de la SNCB et ensuite fera l'objet d'un document pour la SCPN ;
- en confirmant que les fêtes de décorés seront organisées désormais sous la tutelle des CPR. Dans ce cadre, HR Rail va formuler prochainement une proposition pour la SCPN ;
- qu'un groupe de travail relatif aux API (Allocations, Primes et indemnités) sera mis en place ;
- que les convocations pour les examens sont transmises simultanément aux candidats et aux OR ;
- qu'une épreuve fermée de s/chst principal sera organisée dans le courant de 2017. De plus, le représentant de la SNCB précise que les s/chst faisant l'objet d'un P6 ne seront pas dépassés par les nouveaux recrutés et que ces derniers, combleront, en priorité les postes permettant la réalisation des P6.

ORDRE DU JOUR

1) Approbation du PV n°1168 de la réunion du 7 décembre 2016 et du PV n°1169 de la réunion du 11 janvier 2017

Nous formulons quelques remarques, notamment au sujet de l'avenir des centres médicaux, des prestations aux guichets, de la situation des agents en service régulier et irrégulier sur le nombre de CCP, la création de la filière info trafic et l'organisation d'une épreuve statutaire d'agent commercial.

2) Congé sans rémunération pour raisons impérieuses

HR Rail propose d'ajouter un Titre IV congé sans rémunération – Chapitre I congé pour raisons impérieuses 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 document est approuvé.

3) Inaptitude professionnelle aux fonctions normales

Lors de la dernière réunion, nous avons réitéré toutes nos craintes quant à une application arbitraire et subjective de cette proposition qui, selon nous, facilitait la mise en place des conditions de licenciement des agents statutaires.

Conformément à la décision de nos instances, nous avons refusé ce document.

Aujourd'hui, HR Rail présente un document adapté qui ne prévoit plus la démission d'office en cas d'échec au terme du processus de réintégration.



Cependant, dans ce cas, le pourcentage de 75 % de la rémunération sera toujours appliqué.

Nous intervenons pour demander l'application d'un taux unique de rémunération fixé à 80 %. De plus, nous insistons pour que les dispositions légales en matière de revenu garanti soient respectées.

Après échanges de vue et interruption de séance, la Direction déclare accepter notre proposition d'appliquer un taux de rémunération à 80 %.

Nous ne souhaitons pas nous prononcer sur le document sans l'avoir soumis à nos instances.

Dès lors, la proposition sera à l'ordre du jour d'une prochaine S/CPN.

4) Document d'information : Etudiants jobistes - Vacances de Pâques 2017

Afin de pouvoir répondre aux demandes de congé du personnel des Chemins de fer belges pendant les vacances de Pâques 2017, HR Rail procédera au recrutement de :

- 136 étudiants jobistes pour la SNCB
35 étudiants jobistes pour la direction B-Marketing & Sales
101 étudiants jobistes pour la direction B-Technics
- 5 étudiants jobistes pour HR Rail
5 étudiants jobistes pour la direction H-Caisse des Soins de santé

Document approuvé.

5) Facilités de circulation – conditions d'utilisation et gestion des irrégularités

L'avis 35 H-HR/2015 décrit les conditions d'utilisation des facilités de circulation ainsi que la gestion des irrégularités en la matière.

Le 19/12/2016, le comité de direction de la SNCB a décidé de simplifier les conditions générales de transport.

Cette adaptation impose de modifier également une disposition de l'avis précité.

En effet, désormais, lors d'un contrôle à bord du train, l'oubli du libre-parcours pourra être régularisé sans paiement des frais administratifs si le voyageur présente le constat d'irrégularité et un libre-parcours valable le jour du constat, au guichet d'une gare au choix dans les 14 jours calendrier. A défaut de régularisation dans le délai imparti, le montant forfaitaire de 75€ doit être payé.

Par souci de clarté, HR Rail a préféré éditer un nouvel avis complet où cette disposition est implémentée. Par la même occasion, les dates mentionnées sont actualisées, les modèles les plus récents de facilités de circulation sont intégrés ainsi que les modalités d'accès à la gare de Brussels Airport-Zaventem grâce au code-barres qui figure sur le libre-parcours et le titre de légitimation.

Document approuvé.



6) Fonction d'expert HR & Business support au sein de la direction SNCB Transport (B-TR) - création et conditions d'accès

Depuis la restructuration de 2014, la Division HR & Support a vu ses responsabilités fortement augmentées. En effet, le nombre d'agents de la Direction est passé de 6249 ETP sous B-MO à 9800 sous B-TR. De plus, la diversité des métiers représentés au sein de la Direction a également augmenté ce qui a entraîné une plus grande complexité de gestion.

Vu le contexte (protocole d'accord social, études sur la simplification de la réglementation, suivi des budgets,...), la Division a besoin de disposer d'un expert dans la gestion des dossiers complexes, des dossiers transversaux qui nécessitent une connaissance approfondie des métiers Transport et de disposer d'avis spécifiques dans les matières HR. De plus, cet expert sera également chargé de missions de business support et de partage des connaissances.

Afin de soutenir le Chef de division dans ses missions, la SNCB propose de créer la fonction d'Expert HR & Business Support au sein de la direction B-TR.

Nous prenons acte du document sans l'approuver.

7) Participation aux épreuves fermées organiques - ancienneté de grade

Les rubriques du RGPS – Fascicule 501 – Titre III – Partie III prévoient l'organisation d'épreuves fermées organiques permettant à certains agents statutaires d'obtenir une promotion de grade. Pour pouvoir participer à ces épreuves, une condition d'ancienneté de grade est imposée.

Cette condition d'ancienneté de grade, déterminée par la date de prise de rang, permet uniquement de tenir compte de l'ancienneté statutaire dans les grades requis. Or, avant leur recrutement statutaire, certains agents ont déjà été utilisés dans le même grade comme agents non statutaires et par cette utilisation, ils ont pu acquérir l'expérience nécessaire au même titre qu'un agent statutaire.

Par conséquent, par souci d'équité et à l'instar de ce qui est déjà prévu pour l'accès aux épreuves de sélection (RGPS – Fascicule 501 – Titre III – Parties I et II), HR Rail propose de tenir compte de l'ancienneté de service acquise comme agent non statutaire dans l'un des grades concernés.

Document est approuvé.

8) Soudeur industriel : création de 2 spécialités

La SNCB souhaite, pour le grade de soudeur industriel, ne plus faire usage de la condition de régularisation "être en possession du permis de conduire prévu par l'AR du 23.03.1998 valable pour la catégorie B (boîte manuelle) au moins".

Par contre, Infrabel veut conserver cette condition de régularisation et souhaite y ajouter le permis C pour une partie de ses soudeurs.

Pour satisfaire aux souhaits des deux entités, HR Rail propose de relier les deux spécialités suivantes au grade de soudeur industriel :

- ateliers
- voies

Un test sera prévu pour changer éventuellement de spécialité.

Nous intervenons pour demander que tous les frais liés à l'obtention du permis C soient pris en charge par Infrabel y compris les jours de formation nécessaires.

De plus, nous demandons l'organisation d'une nouvelle épreuve fermée de soudeur industriel en faveur des soudeurs.

Ces conditions étant acceptées, le document est approuvé.

9) Règlement des mutations (RGPS - Fascicule 535)

Le règlement des mutations a été publié par l'avis 77 P du 7 novembre 1985. Ces dispositions réglementaires ont depuis lors été complétées par différents avis et circulaires (32P/1989, 55HR/2004, etc.).

Ce document poursuit un double objectif : d'une part, intégrer l'ensemble des dispositions réglementaires relatives aux mutations au sein du RGPS – Fascicule 535 et d'autre part, adapter, simplifier et moderniser certaines d'entre elles. Les principales modifications seraient les suivantes:

- réalisation d'office des mutations 6 mois après leur notification et suppression concomitante des jours de compensation mutation ;
- suppression de la possibilité d'obtenir une mutation sur demande pendant le stage ou l'essai ;
- suppression de la neutralisation de 4 ans en cas de transfert d'activités ;
- suppression de la notion de «secteur géographique». Pour les agents disponibles, la priorité P10bis devient une priorité de district ;
- octroi des priorités P10 et P10 bis aux agents transférés sans être rendus disponibles ;
- introduction d'une priorité pour les agents ayant accepté une mutation dans un poste temporairement vacant ;
- introduction d'une priorité pour les agents hors cadre du siège de travail concerné ;
- uniformisation et simplification des modalités relatives au classement des candidats pour un poste vacant ;
- introduction d'une neutralisation pour les agents punis ou en possession du signallement insuffisant ou mauvais.

Nous intervenons pour demander un cadastre des P6, par grade et siège de travail.

De plus, nous insistons sur la réalisation des P6 et précisons que nous sommes opposés à l'application d'une dérogation au délai de 6 mois fixé pour l'exécution d'un P6.

Ce document n'est pas approuvé et reviendra pour une prochaine réunion.



11) Filière agent info trafic : création du grade de Teamleader Info (rang 4+) et du grade de Premier Teamleader Info (rang 3)

Ce point est reporté.

12) Recrutement statutaire 2017

Les Chemins de fer belges se trouvent confrontés au défi de devoir recruter dans les années à venir un nombre important de nouveaux collaborateurs.

Devant les difficultés réglementaires liées au recrutement statutaire, certaines entités peuvent être tentées d'opter pour des recrutements non statutaires. Dès lors, afin de pérenniser les recrutements statutaires, HR Rail propose d'introduire la possibilité de déroger provisoirement à certaines dispositions statutaires et réglementaires pour les recrutements ayant lieu en 2017.

Afin de faciliter les recrutements statutaires, il serait désormais possible de déroger à certaines dispositions réglementaires et statutaires pour les recrutements organisés en 2017.

A la fin de cette année, une évaluation paritaire sera réalisée afin de définir quelles sont les dispositions qui pourront être introduites dans le Statut et le RGPS. A cette occasion, une réflexion sera également menée quant à la statutarisation du personnel recruté contractuellement lors des campagnes actuelles de recrutement.

Ces dérogations portent sur les thèmes suivants :

1) Simplification des épreuves (y compris les épreuves professionnelles)

- Le processus de publication et d'inscription peut être adapté.
- Certaines séances d'information normalement prévues peuvent ne pas être organisées. Elles peuvent éventuellement être remplacées par un autre canal d'information.
- Certaines parties d'épreuves normalement prévues peuvent ne pas être organisées.
- Les candidats peuvent être dispensés d'une partie de l'épreuve s'ils ont déjà satisfait à une matière semblable lors d'une autre épreuve.
- La connaissance linguistique peut désormais être évaluée dans une partie ad hoc de l'épreuve et être éliminatoire.
- Pour les grades où ce n'est pas prévu par le règlement, possibilité de tenir compte de l'expérience et des compétences acquises hors diplôme.

Ces adaptations peuvent être prises par jobnews, en fonction des besoins des entreprises et des réalités du marché du travail.

2) Adaptation du programme des épreuves

En lieu et place du programme prévu, les candidats peuvent être interrogés sur un programme adapté pour l'emploi considéré.



3) Uniformisation des classements des épreuves publiques

Les candidats sont classés selon le nombre de points obtenus, abstraction faite de leur catégorie et de leur éventuel titre de priorité.

L'organisation d'épreuves fermées est par ailleurs maintenue.

4) Interdiction de participation aux épreuves

Une interdiction de participation aux épreuves pendant un an est prononcée à l'égard des candidats:

- Qui n'ont pas participé à l'épreuve à laquelle ils s'étaient inscrits, sans avoir prévenu de leur absence.
- Qui, lorsque l'épreuve à laquelle ils ont participé comporte plusieurs parties, n'ont pas satisfait à deux reprises à la première partie.
- Qui ont obtenu moins de 8/20 à la seconde partie d'une épreuve.

5) Priorité d'installation pour les agents de l'entreprise concernée

Lorsqu'une épreuve fermée est organisée pour l'ensemble des Chemins de fer belges mais que les besoins actuels concernent une seule entreprise, les agents de cette entreprise peuvent être installés en priorité. Ils sont départagés entre eux selon le classement à l'épreuve.

6) Neutralisation dans le siège de travail de recrutement

Les candidats ne peuvent pas quitter sur base volontaire le siège de travail pour lequel ils ont été recrutés ou désignés pendant 5 ans, sauf en cas de promotion de grade entraînant un changement de rang. La période de 5 ans peut être réduite avec l'accord de la direction dans laquelle le candidat est utilisé.

7) Recrutement d'agents statutaires à temps partiel

La possibilité de recruter des agents statutaires à temps partiel (imposé) est introduite. Cette possibilité concerne le grade d'agent commercial.

Après une période de neutralisation de 5 ans, l'agent commercial statutaire recruté à temps partiel peut demander à travailler à temps plein.

Un agent commercial statutaire à temps plein peut également demander à travailler à temps partiel.

La désignation dans un autre régime de travail dépendra des besoins opérationnels.

8) Augmentation de l'attractivité de certains métiers en pénurie

Une allocation peut être octroyée pour les nouveaux recrutés dans un métier en pénurie. Cette allocation a pour but d'offrir une rémunération concurrentielle par rapport au marché du travail secteur privé en début de carrière. Le niveau de cette allocation est déterminé par métier en pénurie. Elle n'est pas compatible avec une validation octroyée en vertu de l'avis 4 H-HR 2017 si le niveau de référence du marché du travail pris en considération est atteint.

Elle peut être accordée par siège de travail ou par zone géographique en fonction de l'attractivité nécessaire vis-à-vis du marché du travail.

Nous insistons pour que l'emploi statutaire demeure la priorité absolue pour les recrutements.

Nous exigeons que les épreuves vers les emplois statutaires continuent à être organisées afin de régulariser les non statutaires.

Ces garanties étant confirmées, compte tenu des défis liés aux recrutements indispensables à la pérennité des activités en interne, le document est approuvé dans le cadre d'un projet pilote, soumis à une évaluation paritaire et au nom d'un réalisme social ne pouvant pas être considéré comme une adhésion à d'éventuelles modifications statutaires ou réglementaires.

13) Actualisation de la réglementation concernant les congés de circonstances

Suite aux dernières adaptations au niveau légal des jours de congés de circonstances, et afin d'harmoniser nos dispositions réglementaires aussi bien pour le personnel statutaire que non-statutaire, HR Rail propose d'actualiser la réglementation concernant les jours de congés de circonstances sur base des dispositions légales.

Nous rappelons notre point de vue exprimé lors de la dernière réunion, à savoir que la législation constitue une base commune mais qu'elle n'empêche pas les entreprises de prévoir des mesures plus avantageuses.

Enfin, nous insistons sur l'accord intervenu au mois de juin 2016 par lequel la Direction s'est engagée à ne plus diminuer le nombre de jours de liberté jusqu'au 01/01/2019.

Après échanges de vues, la Direction propose de maintenir 4 jours de CC à l'occasion du mariage de l'agent, 2 jours de CC pour le mariage d'un enfant, frère, sœur,... et 4 jours de CC lors du décès d'un conjoint, enfant,...

Le document est approuvé.

Prochaine réunion le 8 mars 2017

Pierre LEJEUNE – Filip PEERS
Secrétaires Nationaux