

REVALORISATION DU PERSONNEL DE CONDUITE DES TRAINS - DOCUMENT DE DISCUSSION

Dans le cadre de l' « Attractivité du métier de conducteur de train », la SNCB et les organisations syndicales représentées au sein des organes de concertation paritaires se sont rassemblées autour de la table ces dernières semaines sous la présidence de HR Rail.

La SNCB envisage en effet de revaloriser le personnel de la filière conduite des trains en prenant des mesures destinées d'une part, à augmenter le pouvoir d'achat et d'autre part, à améliorer le bien-être afin de proposer ainsi un package équilibré par rapport à d'autres catégories professionnelles de la SNCB et de s'aligner également davantage sur les autres opérateurs du transport ferroviaire (classique).

En contrepartie, la SNCB réclame une augmentation de 2% de la productivité des conducteurs de train pour ainsi mieux préparer la SNCB à la future libéralisation et d'approcher à ce niveau également, la productivité et la flexibilité d'autres opérateurs.

Lors de la première réunion du 9 février, il avait été convenu de discuter des divers thèmes au cours des semaines suivantes, allant du volet qualitatif au volet financier tout en passant par des aspects organisationnels. Les interlocuteurs avaient convenu d'organiser leurs discussions selon un timing serré reprenant des réunions hebdomadaires en groupes de travail et visant à finaliser leurs travaux pour début mai au plus tard.

Depuis le 9 février, 6 réunions hebdomadaires se sont tenues, durant lesquelles les différents aspects du package mis en avant par la SNCB ont été expliqués.

Dans le cadre de cette concertation paritaire, le feedback du terrain sur ce package sera discuté via les organisations syndicales qui y sont représentées afin d'aboutir à une proposition finale intégrale qui sera soumise à la Sous-commission paritaire nationale de début mai.

Tous les interlocuteurs présents autour de la table se concentrent sur l'élaboration d'un package équilibré qui valorise comme il se doit le métier de conducteur de train - métier-clé pour les chemins de fer - , tant sur le plan financier que qualitatif. Ainsi nous nous positionnerons demain en tant qu'opérateur ferroviaire public fort sur le marché concurrentiel.

A. MESURES FINANCIERES (AUGMENTATION DU POUVOIR D'ACHAT)

1. Allocation - rémunération de début sur la base d'une ancienneté de 4 ans dans l'échelle 580

Au début de sa carrière et durant 4 années, un conducteur de train sera rémunéré sur la base d'une ancienneté de 4 ans dans l'échelle 580. Pendant ces 4 ans, la différence avec les barèmes actuels est versée sous la forme d'une allocation mensuelle ; si l'agent est en stage, il reçoit la somme des allocations mensuelles en une fois lors de la régularisation. Les conducteurs de train d'une ancienneté inférieure à 4 ans bénéficient donc eux aussi de cette mesure.

2. Adaptation échelles barémiques - échelle 585 après 12 ans d'ancienneté de grade au lieu de 18 ans d'ancienneté de service

Un conducteur de train accédera à l'échelle 585 après 12 ans d'ancienneté de grade au lieu de 18 ans d'ancienneté de service, comme cela est déjà le cas actuellement. Les conducteurs de train ayant une ancienneté de grade entre 12 et 18 ans bénéficient également de cette mesure.

3. Majoration de l'allocation de bilinguisme

L'allocation mensuelle de bilinguisme fonctionnel passe de 30 euros (à 100 %) à 40 euros (à 100 %) ou de 50.20 euros actuellement à 66.93 euros.

4. Majoration allocation de moniteur

L'allocation journalière de moniteur passe de 5.09 euros (à 100 %) à 17.93 euros (à 100 %) ou de 8.51 euros actuellement à 30 euros.

5. Intervention dans les frais de déplacement domicile-travail

Une intervention mensuelle de l'employeur dans les frais de déplacement domicile-travail est prévue sur la base du nombre de jours de travail réellement prestés. Le tableau ci-dessous montre les montants journaliers en fonction de la distance simple entre domicile et lieu de travail.

distance simple domicile-travail	intervention SNCB par mois (17 jours de travail)	intervention SNCB par jour	distance simple domicile-travail	intervention SNCB par mois (17 jours de travail)	intervention SNCB par jour	distance simple domicile-travail	intervention SNCB par mois (17 jours de travail)	intervention SNCB par jour
<5	0.00	0.00	23	63.00	3.71	61-65	121.80	7.16
6	31.15	1.83	24	65.10	3.83	66-70	126.70	7.45
7	33.25	1.96	25	67.20	3.95	71-75	132.30	7.78
8	35.00	2.06	26	68.60	4.04	76-80	137.90	8.11
9	37.10	2.18	27	70.70	4.16	81-85	143.50	8.44
10	38.50	2.26	28	72.80	4.28	86-90	149.10	8.77
11	40.60	2.39	29	74.90	4.41	91-95	154.00	9.06
12	42.70	2.51	30	76.30	4.49	96-100	159.60	9.39
13	44.80	2.64	31-33	79.80	4.69	101-105	165.20	9.72
14	46.20	2.72	34-36	84.00	4.94	106-110	170.80	10.05
15	48.30	2.84	37-39	88.90	5.23	111-115	176.40	10.38
16	50.40	2.96	40-42	93.10	5.48	116-120	182.00	10.71
17	51.80	3.05	43-45	98.00	5.76	121-125	186.90	10.99
18	53.90	3.17	46-48	102.90	6.05	126-130	192.50	11.32
19	56.00	3.29	49-51	107.10	6.30	131-135	198.10	11.65
20	57.40	3.38	52-54	110.60	6.51	136-140	203.70	11.98
21	59.50	3.50	53-57	114.10	6.71	141-145	209.30	12.31
22	61.60	3.62	58-60	116.90	6.88	146-150	217.00	12.76

Cette mesure s'applique aux conducteurs de train (principaux) opérationnels et aux conducteurs de manœuvre. Pour les conducteurs de train en formation de base, le tarif est calculé sur la base de la moitié de la distance entre le domicile et la CTC.

6. SIMPLIFICATION DU SYSTEME DE PRIMES DE PRODUCTIVITE AVEC UNE AUGMENTATION SUBSTANTIELLE DE L'ENVELOPPE POUR LES PRIMES DE PRODUCTIVITE DE 5 MIO EURO -

6.1. Principe général du système de prime simplifié

$P = Ca \times K1, tri \times (p1 + p2 + p3) \times \text{Nombre heures prestées}$, où:

- P = Prime de productivité;
- Ca = Coefficient d'appréciation classique;
- K1, tri déterminé en fonction du nombre de repêchages lors de la triennale (donc plus en fonction du nombre de points obtenus lors de la triennale) et a pour valeur:
 - o 1.0 si réussite immédiate;
 - o 0.95 si réussite lors du 1^{er} repêchage;
 - o 0.9 si réussite lors du 2^{ème} repêchage;
- p1 = taux horaire fixe tributaire de l'emploi
- p2 = taux horaire déterminé sur base de la série
- p3 = taux horaire déterminé en fonction de la connaissance des langues et des réseaux étrangers

6.2 Le taux horaire p1

p1 est un taux horaire fixe tributaire de l'emploi.

P1	EMPLOI	p1 (euro/heure)	P1/MOIS € avec Ca1,1 et 115,5 heures
	Conducteur de manoeuvre	1,181	150
	Conducteur de train	1,535	195
	conducteur principal	1,771	225
	conducteur TGV	3,699	470
	S/chef sect technique	2,125	270
	chef sect technique	2,440	310
	1 chef sect technique	2,440	310

6.3 Le taux horaire p2

$p2 = 1,366 \text{ (euro/heure)} \times F_{\text{série}}$,

où F_{série} est déterminé comme suit pour :

- Les CONDUCTEURS OPERATIONNELS en série

$F_{\text{série}} = (P_{>8h45} + P_{23<>4h} + P_{>8,nuit} + P_{7j}) / (\#services \times 7) + \% \text{ conduite}$ où :

'P_{>8h45}' = le nombre de prestations de série de plus de 8h45;

'P_{23<>4h}' = le nombre de prestations de série qui commencent ou terminent entre 23 h et 4h;

'P_{>8,nuit}' = le nombre de prestations de nuit de plus de 8h dans la série;

'P_7d' = le nombre de séquences de 7 jours consécutifs dans la série;

'# services' = le nombre de services de la série;

'% conduite' = rapport entre la conduite effective dans les prestations de la série et l'amplitude totale des prestations de la série.

- Les CADRES FLOTTANTS conducteurs de train: Fsérie est le Fsérie maximum des séries du dépôt x 1,5
- L'ENCADREMENT et les conducteurs en formation fondamentale: Le Fsérie est une constante tributaire de la fonction

P2	FONCTION	p2base (euro/heure)	Fsérie	P2/MOIS € pour Ca1,1 et 115,5 heures
	CDT OPERATIONNEL	1,366	1,12*	195*
	1CDT OPERATIONNEL	1,366	1,26*	219*
	CM OPERATIONNEL	1,366	1,32*	230*
	CDT TGV OPERATIONNEL	1,366	0,80*	139*
	FORM. FOND	1,366	0	0
	FORM. COMP	1,366	0,5	87
	COACH	1,366	1,25	217
	PERM 3x8	1,366	1,25	217
	FF SCSTI	1,366	1,5	260
	SCSTI	1,366	1,75	304
	CSTI DISTRICT/CTC	1,366	1,75	304
	CSTI DIRECTION CENTRALE	1,366	1,5	260
	CSTI REPARTITEUR	1,366	1,75	304

* moyenne (mais avec une grande dispersion) sur base des séries actuelles

6.4 Le taux horaire p3

p3 est un taux horaire qui est déterminé en fonction de la connaissance des langues et des réseaux étrangers.

P3	FONCTION	p3 (euro/heure)	P3/MOIS € pour Ca1,1 et 115,5 heures
	Attestation complémentaire pour réseau étranger	0.787 euro/heure/réseau	100 euro/réseau
	Attestation complémentaire pour tronçon frontière	0.394 euro/heure/tronçon	50 euro/tronçon
	Connaissance d'une langue pour réseau étranger (excepté langue maternelle)	0.197 euro/heure/langue	25 euro/langue
	Reconnu comme formateur pour réseau étranger	0.394 euro/heure/réseau	50 euro/réseau
	Reconnu comme certificateur pour réseau étranger	0.394 euro/heure/réseau	50 euro/réseau
	Reconnu comme formateur pour 2ème langue nat.	0.197 euro/heure	25 euro
	Reconnu comme certificateur pour 2ème langue nat.	0.197 euro/heure	25 euro

6.5 Avantages / Amélioration du nouveau système de prime

Plus simple

- Pas de calcul compliqué (perçu comme subjectif) des connaissances lignes et matériel supplémentaires.
- Beaucoup moins de facteurs dans le 'Fsérie' que dans l'actuel 'Kdiff' (week-ends, suppléments, ligne/mat disparaissent).
- Beaucoup moins de facteurs individuels et donc moins de subjectivité.

Plus transparent

- Parce que p1 est constant et que p2 et p3 ne changent en principe qu'avec un nouveau roulement, le conducteur du train sait lors du nouveau roulement combien de primes de productivité il recevra en fonction du nombre d'heures prestées.
- Plus d'implication de toutes sortes de multiplications qui réduisent la transparence et provoquent un grand étalement des primes entre les différents dépôts.
- Plus d'impact des modifications de la connaissance de ligne/matériels dans le roulement et de la mise hors service de matériels.
- Plus d'impact sur les primes en fonction du score atteint lors de l'interrogation triennale; impact limité dans le cas de repêchages.

6.6 Impact sur les primes du personnel de conduite

Les 5 Mio euro supplémentaires qui ont été libérés signifient une augmentation moyenne de 40% des primes de productivité du personnel de conduite des trains.

6.6.1 Conducteurs opérationnels

Grade	< 440	< 360	< 320	< 280	< 240	< 200	< 160	< 120	< 80	< 40	< 20	< 40	< 60	< 80	< 100	< 120	< 140	< 160	< 200
Conducteur de manoeuvre	0	0	0	5	30	109	74	15	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conducteur de train (princ)	1	3	11	46	151	339	691	753	484	162	31	12	10	13	6	1	5	1	0
Conducteur TGV	0	0	0	0	0	0	3	4	2	3	0	0	0	0	10	0	0	1	1
Grand Total	1	3	11	51	181	448	768	772	487	165	31	12	10	13	16	1	5	2	1

Le tableau ci-dessus fournit la différence mensuelle en primes vis-à-vis du système actuel sur base d'un Ca de 1.1 et de 115.5 heures prestées. Ainsi, il y aura 448 conducteurs opérationnels qui gagneront entre 160 et 200 euros en plus par mois.

6.6.2 Personnel d'encadrement

FONCTION	< 440	< 400	< 360	< 320	< 280	< 240	< 200	< 160	< 120	< 80	< 40	< 20	< 40	< 60	< 100
PERMANENCE	0	0	0	0	0	0	46	4	33	1	0	0	0	0	0
COACHES	0	0	0	0	2	11	2	4	9	8	6	5	4	4	1
SCSTI	1	0	1	15	3	8	16	111	15	7	0	0	0	0	0
CSTI DISTRICT/CTC	0	1	0	1	1	0	3	9	0	2	0	0	0	0	0
CSTI DIRECTION CENTRALE	0	0	1	0	0	1	4	5	7	14	5	0	1	0	0
CSTI REPARTITEUR	0	0	0	0	0	1	0	1	39	1	1	1	0	0	0
Grand Total	1	1	2	16	6	21	71	134	103	33	12	6	5	4	1

Le tableau ci-dessus fournit la différence mensuelle en primes vis-à-vis du système actuel sur base d'un Ca de 1.1 et de 115.5 heures prestées.

Pour le personnel de conduite qui subit une diminution de ses primes de productivité avec ce nouveau système, une mesure transitoire limitée dans le temps est élaborée.

7. Paiement sur base volontaire des heures supplémentaires pour l'ensemble du personnel opérationnel de la SNCB

Plutôt que l'application de la réglementation actuelle où les heures supplémentaires sont partiellement compensées en temps (périodes de 8 heures) et les heures restantes sont payées, la possibilité sera prévue - sur base volontaire - de se faire payer les heures supplémentaires.

8. Paiement sur base volontaire des jours de crédit pour l'ensemble du personnel opérationnel de la SNCB

Le personnel opérationnel peut se faire payer ses jours de crédit sur base volontaire. A cet égard, il convient de préciser chaque année avant le 1er janvier si l'on souhaite prendre ses jours de crédit (l'arriéré et les nouveaux) ou se les faire payer.

9. Prime de fidélité

La SNCB souhaite récompenser la fidélité. Dans cette optique elle envisage par exemple de payer une prime de fidélité d'un montant de 5000 euros brut lorsqu'on atteint 4 ans d'ancienneté et également lorsqu'on atteint 12 ans d'ancienneté dans la conduite.

B. MESURES AU NIVEAU QUALITATIF

1. Modernisation de l'équipement des dépôts

La SNCB consentira aux investissements nécessaires au niveau des locaux destinés aux conducteurs de train. Equiper les dépôts de façon moderne contribuera sans aucun doute au bien-être du personnel de conduite des trains.

2. Prime d'eco-driving au niveau des dépôts

Au fil des années à venir, la SNCB va investir dans la conduite éco-responsable. A cet égard, un programme d'installation de compteurs d'énergie dotés d'un module de communication et du logiciel correspondant sur certains types de matériel (T18/19, Desiro, M7) est en cours afin de pouvoir mesurer la consommation d'énergie par trajet. Une assistance du conducteur de train via des formations spécifiques, l'indication des vitesses de référence économiques, des exercices sur simulateurs et un coaching doivent veiller à une diminution de la consommation d'énergie.

Les objectifs de la SNCB en vue de la réduction de la consommation d'énergie par tonne-km grâce à l'eco-driving se situent à 0,5% pour 2018 et à 2,8% pour 2022, ce qui correspond respectivement à une économie de 0,45 million d'euros et 2,4 millions d'euros.

Chaque année, la SNCB souhaite mettre une partie de ces économies - **10%** - à la disposition des dépôts au profit de diverses activités destinées à renforcer l'esprit d'équipe. (par ex. BBQ annuel, karting & dîner entre collègues, achat d'un stock de boissons fraîches pour les conducteurs, achat de sofas/TV pour les locaux conducteurs, livraison de pizzas, dons bonnes œuvres, etc.).

3. Un contrat-cadre permettant la livraison en temps opportun de trolleys, sacs à dos et parkas

Les trolleys et sacs à dos actuels sont de qualité douteuse et se cassent rapidement. Par ailleurs, les exemplaires de rechange se font souvent attendre. La SNCB va entreprendre les démarches nécessaires afin de proposer un matériel de qualité.

Les conducteurs de train peuvent - comme cela était le cas auparavant - utiliser les parkas fournis par la SNCB, moyennant une contribution personnelle de 50% dans le prix d'achat.

4. Durée du préavis - protection de la formation

a. Diminution du délai de préavis

Le délai de préavis actuel d'1 an est ramené à un délai de préavis de 6 mois, que le conducteur de train rejoigne ou non un autre opérateur. Une réduction supplémentaire du délai de 6 mois est éventuellement possible pour des situations sociales spécifiques.

b. Introduction d'un nouveau système d'indemnité de protection de la formation'

Le système actuel d'indemnité de rendement est remplacé par un système d'indemnité de protection de la formation. Chaque conducteur de train démissionnaire est redevable d'une indemnité en fonction de son ancienneté. A cet effet, il a la possibilité de contracter l'engagement de ne pas rejoindre un autre opérateur ferroviaire, si bien qu'il doit moins payer que s'il passait d'un opérateur à l'autre pour y être utilisé comme conducteur de train.

En cas de non-respect de cet engagement, le conducteur de train doit s'acquitter d'une amende forfaitaire de 20.000 €, outre l'indemnité sans engagement' prévue.

Durée	Indemnité sans engagement	Indemnité avec engagement	Indemnité supplémentaire en cas de non-respect de l'engagement
1	30.000	10.000	40.000
2	27.000	9.000	38.000
3	24.000	8.000	36.000
4	21.000	7.000	34.000
5	18.000	6.000	32.000
6	15.000	5.000	30.000
7	12.000	4.000	28.000
8	9.000	3.000	26.000
9	6.000	2.000	24.000
10	3.000	1.000	22.000

Dès l'approbation du train de mesures intégral par les organes de concertation paritaires compétents, cette nouvelle réglementation s'appliquera également aux cas existants de conducteurs de train qui ont déjà remis leur démission, dans le sens où la durée de leur délai de préavis est ramenée à 6 mois et que seul le montant de l'indemnité avec engagement sera appliqué.

5. Assistance juridique - Majoration de l'intervention maximale dans les honoraires et coûts d'un avocat

- Recouvrement du préjudice personnel :
 - o le maximum est porté à € 25 000 par sinistre, avec libre choix de l'avocat ↔ actuellement: maximum € 5 000 (avocat désigné par le membre du personnel) ou € 10 000 (avocat désigné par les Chemins de fer belges)
- Défense en justice et défense responsabilité civile;
 - o le maximum est porté à € 25 000 par sinistre, avec libre choix de l'avocat ↔ actuellement: maximum € 5 000 (avocat désigné par le membre du personnel) ou € 10 000 (avocat désigné par les Chemins de fer belges)

6. La mise à disposition d'une tablette moderne

Les moyens requis seront dégagés pour offrir une tablette grand public moderne aux conducteurs de train fin 2018/début 2019. Le concept sera tel que les problèmes de connectivité disparaîtront et qu'à court terme, diverses applications seront développées afin d'apporter une plus-value au conducteur de train dans l'exécution quotidienne de sa tâche.

C. MESURES D'AUGMENTATION DE LA PRODUCTIVITE

Nous constatons qu'une grande partie des conducteurs ont des heures négatives. Ces heures négatives sont entre autres la conséquence des alternements. C'est pourquoi les mesures suivantes sont proposées.

1. Modification des conditions concernant l'octroi des CCP. Ci-après, deux pistes possibles dont une doit être choisie :

Piste1 : pour 13 CCP par an, les conditions suivantes s'appliquent :

- la durée de l'intervalle entre les prestations est maintenue ;
- les conditions 5h00 et 23h00 disparaissent.

Piste2 : travailler avec des demi-CCP comme pour d'autres catégories de personnel aux chemins de fer belges.

Le fascicule 541 prévoit la possibilité d'utiliser un demi-CCP où :

- la durée de celui-ci est fixée à 20 h;
- une des conditions 5h00 ou 23h00 reste maintenue.

L'utilisation de demi-CCP permet dans certaines circonstances de remplacer un alternement par un demi-CCP et un demi-alternement (A).

Principe:

jour A: la prestation ne se termine pas après 23 h // jour B: ½ CCP+ ½ A // jour C: prestation
 jour A: prestation // jour B: ½ A + ½ CCP // jour C: la prestation ne commence pas avant 5h
 jour A: prestation (12h d'intervalle avec le jour B)// jour B: ½ dispense de service + ½ CCP //
 jour C: la prestation ne commence pas avant 5h et l'intervalle entre B et C est de 20h.

Lors du groupement de repos et congés compensateurs (application des paragraphes 10 et 74 + annexe 8), le principe suivant s'applique:

jour A: la prestation ne se termine pas après 23 h // jour B: CCP // jour C: ½ CCP et ½ A // jour
 D: prestation (durée minimum de l'intervalle 34+20 = 54h du jour A au jour D)

Exemples :

	R5	R6	R7	R1
Aujourd'hui	9.00 18.00	RX	A	3.00 11.00
Proposition	9.00 18.00	RX	1/2 CX - 1/2 A	3.00 11.00

	R4	R5	R6
Aujourd'hui	15.00 23.30	A	12.00 20.00
Proposition	15.00 23.30	1/2 A - 1/2 CX	12.00 20.00

	R4	R5	R6	R7
Aujourd'hui	15.00 23.30	A	CX	5.30 12.00
Proposition	15.00 23.30	1/2 A - 1/2 CX	CX	5.30 12.00

	R5	R6	R7	R1
vandaag	15.00 23.00	CX	A	3.00 11.00
Proposition =aujourd'hui	15.00 23.00	CX	A	3.00 11.00

2. La prestation moyenne de 8h00 dont question au fascicule 541 ne tient pas seulement compte de la série théorique mais également des périodes pendant lesquelles le conducteur est hors-série. C'est déjà appliqué de cette manière pour la plupart des dépôts.

3. Si en prenant des CN/JC avant ou après un alternement, l'intervalle satisfait bien aux conditions du congé compensateur, cet alternement sera remplacé par un CX.

Exemple de série

R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
16.00 00.30	A	CX	5.00 13.00	4.00 12.00	RX	CX

Conducteur prend congé

Situation actuelle

R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
CN	A	CX	CN	CN	RX	CX

Proposition

R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
CN	CX	CX	CN	CN	RX	CX