



Compte rendu de la journée de promotion sociale nationale Filière voie du 21/03/2018.



Présentation de la journée par les Secrétaires Nationaux, Jozef Cnudde et Thierry Moers, en charge de I-AM.

Le but de cette journée est d'entendre les problèmes rencontrés par les agents et de les relayer via les instances afin d'améliorer les conditions de travail, les relations avec la hiérarchie, le respect de la réglementation et la vision de la société sur le plan 2020 (le temps de travail, l'effectif, les procédures de sécurité, ...) et enfin d'établir un ensemble de revendications de la filière.

La CGSP a décidé d'établir un nouveau cahier revendicatif de la filière voie.

Rétroacte sur le travail effectué par l'ensemble des délégués et militants, à savoir :

1. Une première réunion des permanents le 30 novembre 2016 afin d'analyser les différents barèmes de la filière.
2. Groupe de travail dans chaque district en 2017.
3. Plusieurs contacts avec la direction afin d'ouvrir certaines pistes de négociations et de discussions.
4. Plusieurs interventions au comité stratégique d'Infrabel sur le dossier 20/20 ainsi que de la revalorisation de la filière.
5. Et pour conclure, plusieurs interventions à la sous-commission paritaire nationale.

Suite à nos interventions, la direction va organiser un groupe de travail à la sous-commission paritaire nationale afin d'avoir un débat et des échanges sur la vision patronale ainsi que sur nos revendications.

Quel avenir ce groupe de travail voit-il pour la filière voie ? Voilà la question du jour.

La direction a l'intention de changer la dénomination des grades mais elle n'entend pas procéder à une révision générale des barèmes. Nous sommes bien conscients qu'au vu des économies qui nous sont imposées, il ne faut pas s'attendre à des cadeaux.

L'adaptation à notre époque des échelles de début devrait être l'objectif général. Toutefois, nous devons avoir une approche pragmatique de l'ensemble de la filière.

Après notre entretien avec la direction, nous avons perçu que son intention est, à l'avenir, de limiter autant que faire se peut le travail manuel. Les gros travaux seraient automatisés de manière à ce que le travail soit plus sécurisé avec moins de main-d'œuvre.

L'agent de maintenance voies est depuis toujours soumis à des contraintes physiques que l'automatisation pourrait aider à réduire. Mais c'est aussi l'automatisation qui risque de réduire le personnel dans les brigades. Il faut, cependant, s'occuper de façon optimale et structurée de cette organisation.



Voici les thèmes abordés lors de cette journée

1. Carrière Voies

• **Adaptation des barèmes**

- **Pour chaque grade un relèvement des barèmes avec une nouvelle dénomination !**
- *Chef* de maintenance voies : est sous-estimé. La formation ressemble pour une bonne part à celle de surveillant de chantier (technicien travaux de la voie). La barre est à peu près fixée au même niveau mais le chef de maintenance est rang 7 et le technicien rang 5.
- Agent de maintenance spécialisé voies : rang 7. Aujourd'hui, on exige énormément de l'AMS mais il est toujours au rang 7 alors qu'il doit connaître davantage de fonctions de sécurité pour réussir la formation de base. Une revalorisation au rang 6 est souhaitable.
- Un agent de maintenance voie pourrait être revalorisé au rang 7. La non exigence de diplôme doit être maintenue.
- Opérateur Travaux (avec le conducteur de manœuvre). Vu la difficulté de la formation de base et des trisannuels : revalorisation au rang 5.
- Possibilité d'anticiper les biennales.

• **Certificats**

- Réduire le nombre de certificats. Tous les AMS ne doivent pas effectuer toutes les fonctions AMS possibles. Il faut des spécialisés qui font systématiquement la même fonction de sécurité.

• **Plan de carrière**

- Davantage évaluer sur base de la qualité du travail au quotidien plutôt que d'évaluer sur base d'un bon examen.
- Les formations doivent être données par des cheminots et non par le privé.



2. Primes et Indemnités

• **Simplification des indemnités**

- Bon nombre des indemnités existantes peuvent être supprimées. On pourrait, par exemple, faire la moyenne des indemnités actuellement versées et incorporer ce montant dans le salaire de base. L'indemnité de nuit et de week-end doit évidemment être maintenue.
- La CA ne peut être manipulée à la guise du chef immédiat, lors de fonction supérieur les agents doivent garder leur CA intacte.
- Les primes doivent être cumulables (déplacements, prolongations, travaux spéciaux ...)
- Le paiement identique des samedis et dimanches (200%) et prime de nuit à 25%.
- Les P42 doivent d'office être accordés en dehors des plages horaires 6h / 20h ainsi que lors d'une impossibilité de transport en train.
- Le P177 (indemnité de déplacement) serait octroyé à 5 km au lieu de 25 km.
- Indemnité de fortes chaleurs et de grand froid revue à la hausse et le mesurage des températures doit être pris sur le siège de travail.
- Revoir la valeur faciale des chèques repas (7.50€)
- Les fonctions supérieures ne sont octroyées qu'à un seul agent par tranche de 24h (alors qu'il y a bien un responsable par pause).
- L'octroi de la prime de conduite de camionnette même si non accompagné.
- La prime de rappel doit démarrer dès le début et jusqu'au retour au domicile.
- Obtenir une prime à chaque réussite d'une promotion ou module (prime unique)

• **Suppression des indemnités et incorporation de celles-ci dans le salaire**

- Cette option avait été envisagée lors de la simplification du régime des indemnités.



3. Services de garde

- Récupération en temps. Le choix doit être laissé à l'agent (rang 9-3) de récupérer les heures prestées en temps ou en argent.
- Récupération en indemnité/salaire. Une indemnité de garde à tout qui est de garde (Les scst et les techn) les AMS voie sont de garde toutes les 4 à 5 semaines voire tous les deux mois. Cette disponibilité doit se faire sur base volontaire. C'est pourquoi, il faut que ce soit une prime et non un montant intégré dans le salaire.

4. Bien-être

- Les week-ends doivent rester sur base volontaire.
- OZ demi qui passerait en un OZ entier (éviterait la perte d'un demi CH ou CN) ce qui est d'ailleurs une mauvaise interprétation de la réglementation par la ligne hiérarchique.
- En général humanisation des prestations.
- Avoir du nouveau matériel plus moderne et mieux équipé en général.

- Au niveau des équipements (semelles, sous-gants et sous-vêtements chauffants)
- Modernisation des systèmes de sécurité (les radios)
- Accès à internet et possibilité d'avoir des tokens.
- Clarification de tous les fascicules afin d'être lisibles pour tous.
- Le non recours systématique aux firmes privées et aux consultants.
- Le privé doit adapter ses horaires et non le contraire.
- La reconnaissance de la pénibilité des métiers de la voie par une étude de la charge psychosociale.
- Adaptation des horaires fin de carrière, dès 50 ans possibilité d'un 4/5.
- Pour les jeunes futurs agents et pour nos agents en fin carrière, un coaching des plus anciens afin de permettre une transmission des savoirs d'une grande valeur.
- On passe du travail manuel au travail intellectuel dans chaque grade ? quid des fonctions liées à chaque grade. (formation)
- Création de postes pour les agents inaptes pour raisons médicales et supprimés d'emploi.

La journée a été très constructive tant sur les échanges que sur le fond des problèmes de terrain.

Le jeudi 5/04/2018 au comité de pilotage, la direction a confirmé que le groupe de travail sur la revalorisation de la filière voie débutera début mai.

L'ensemble de ces revendications servira comme base lors de nos négociations.

Dès que certaines avancées seront sur la table, nous informerons vos permanents.

Les secrétaires Nationaux
Jozef Cnudde et Thierry Moers

