

# **PROPOSITION DE PROTOCOLE D'ACCORD SOCIAL 2020-2022**

## **NOTE DE SYNTHÈSE AUX MILITANTS**

### **PRÉAMBULE**

Les chemins de fer proposent un projet d'accord social pour la période 2020-2022.

Les mesures devront être neutres sur le plan budgétaire et tenir compte de la libéralisation (orientation client, productivité, flexibilité).

Les points soumis à la négociation concernent :

- 1) Modernisation et rationalisation de la réglementation
- 2) Développement de la carrière et pouvoir d'achat
- 3) Bien-être au travail
- 4) Temps de travail
- 5) Politique sociale
- 6) Particularités par entité
- 7) Plans de carrière
- 8) Emploi

### **1) MODERNISATION ET RATIONALISATION DE LA RÉGLEMENTATION**

#### ***a) Augmentation de la mobilité interne***

Réglementation des mutations et périodes de neutralisation seraient revus en tenant compte des circonstances, particularités et continuité du service.

La mobilité interne serait privilégiée par entreprise et possibilité de création de trajets de carrière spécifiques.

Possibilité de supprimer certains grades transversaux (ex. technicien BOA) avec de perspectives de carrière

#### ***b) Pour les métiers en pénurie, possibilité de recrutement externe de candidats avec expérience***

Permettre, pour les métiers en pénurie, le recrutement externe pas seulement au niveau de base mais en prenant en compte l'expérience

#### ***c) Inciter l'emploi dans la région de Bruxelles***

Possibilité d'instaurer un incitant financier sous forme de primes pour certaines catégories de personnel. Allocation annuelle pour une période définie.

#### ***d) Modalités concernant le bilinguisme***

Réalisation d'un benchmark auprès d'autres services publics afin d'analyser la valeur des montants payés aux chemins de fer.

#### ***f) Extension en matière de signalement « mauvais » à l'ensemble des rangs***

Cadres supérieurs sont concernés

### **2) DÉVELOPPEMENT DE LA CARRIÈRE ET POUVOIR D'ACHAT**

#### ***a) Possibilité de révision des échelles barémiques pour certains métiers en pénurie***

Mesure d'attractivité pour les métiers en pénurie ( cfr filière conduite)

#### ***b) Révision du régime des primes de productivité***

Possibilité de mettre fin à une ancienne mesure qui consistait à intégrer un montant (446,21€) dans les échelles barémiques tout en diminuant les primes de productivité.

→ suppression de la récupération sur les primes

Financement par la ↑ de productivité

#### ***c) Simplification des allocations***

Proposition d'une gestion simplifiée → coût administratif

Introduction d'un forfait mensuel (p. ex. travaux spéciaux)

#### ***d) Révision de la rémunération pour travail samedi et de nuit***

Valorisation du travail du samedi (150% ?) et de nuit

#### ***e) Valorisation chèques-repas***

Evaluation dans le cadre des dispositions légales et fiscales en tenant compte de la cohabitation des restaurants d'entreprise. ↑ 1€ de la valeur faciale

Possibilité d'octroi d'éco-chèques

#### ***f) Indemnité vélo***

Introduction indemnité vélo pour déplacements domicile/travail

Vélo traditionnel ou électrique → 0,23 €/km ?

#### ***g) Conditions d'octroi de certaines allocations***

Adaptation ou suppression de certaines allocations ne se justifiant plus.

p.ex : allocation pour transport de passagers octroyé même lorsque conducteur seul à bord

### **3) BIEN-ETRE AU TRAVAIL**

***a) Analyse de nouveaux mécanismes de travail à temps partiel***

p. ex : mercredi après-midi

***b) Introduction d'un nouveau système de planification pour certaines catégories professionnelles***

→ meilleur équilibre vie professionnelle/privée

Possibilité d'introduire une « auto-planification » (personnel roulant et I-TMS)

***c) Aménagement fin de carrière***

Equilibre bien-être et nécessités employeur

Accompagnement de transmission des connaissances ? Temps partiel ?

***d) Bureaux satellites***

Poursuite et développement de l'initiative

**4) TEMPS DE TRAVAIL**

**Il devra être revu en fonction des éléments retenus au niveau du pouvoir d'achat !**

***a) Jours fériés***

Suppression du jour férié extra-légal du 26 décembre

***b) Révision du temps de travail***

Compte tenu du coût de la hausse du pouvoir d'achat revendiquée par les OR, le temps de travail sera revu !

De plus, il faut anticiper la libéralisation et donc augmenter la productivité.

Proposition de supprimer les 36h/semaine en instaurant un régime de 38h/semaine → suppression des JC !

***c) Instauration de shifts de prestations autres que 8heures***

Pour certaines catégories et sur base volontaire, possibilité d'étendre la prestation journalière (pouvant aller jusque 12h).

Avec mécanisme de temps de repos sur le lieu de travail et au domicile.

***d) Réforme du RGPS 541***

Actualiser certaines dispositions

Prendre en compte l'organisation du travail

Création de nouveaux régimes en phase avec les réalités opérationnelles

**5) POLITIQUE SOCIALE**

### ***a) Assurance-hospitalisation***

Prolongation au niveau 2019 + index

### ***b) Avantages sociaux pour contractuels***

Analyse de l'extension de certains avantages sociaux aux contractuels

### ***c) Accessibilité des assistants sociaux***

Permettre un meilleur accès au service social, également pour les pensionnés

## **6) PARTICULARITES PAR ENTITE**

### ***a) Analyse des conditions de travail pour les opérateurs de conduite infra***

Examen de la revalorisation de la filière OCI ( cfr filière conduite)

### ***b) Analyse du fonctionnement des fonctions ICT***

Révision du régime et des conditions d'octroi des fonctions ICT

### ***c) Introduction d'un régime d'équipe adéquat dans les ateliers SNCB***

Analyse d'un régime de travail spécifique aux ateliers (flexibilité, travail de nuit...)

Instauration d'une prime de flexibilité pour horaire irrégulier

## **7a) PLAN DE CARRIÈRE CADRES SUPÉRIEURS**

- le package salarial dépend de la fonction exercée (poids, responsabilité, ...)
- chaque fonction est pondérée et appartient à une classe
- chaque classe est associée à une bande de rémunération
- évolution en fonction du mérite
- package en conformité avec le marché public et privé
- bonus individuel et collectif (CCT 90)
- avantages extra-légaux (assurance-groupe, ticket restaurant,)
- budget disponible pour choisir certains avantages (plan cafétéria)
- → nouveaux recrutés à partir du 01/01/2020
- en cas de promotion, les statutaires peuvent rester statutaires avec supplément comptant pour la pension
- en cas de promotion, les contractuels entrent dans le nouveau plan de carrière

## **7b) PLAN DE CARRIÈRE RANGS 3 A 9**

- le package salarial dépend de la fonction exercée (poids, responsabilité, ...)
- chaque fonction est pondérée et appartient à une classe
- chaque classe est associée à une échelle barémique ou à une bande de rémunération
- évolution basée sur le mérite
- package en conformité avec le marché public et privé
- bonus individuel et collectif (CCT 90)
- avantages extra-légaux (assurance-groupe, ticket restaurant,)
- allocations, primes pour prestations particulières (nuit, WE, ...) → simplification et rationalisation

Base contractuelle

## **8) EMPLOI**

L'effectif des chemins de fer peut être estimé :

à 30548 au 31/12/2019 :

- 18607 SNCB
- 10225 Infrabel
- 712 HR Rail
- 1004 détachés

à 30453 au 31/12/2020 :

- 18196 SNCB
- 10562 Infrabel
- 691 HR Rail
- 1004 détachés

L'évolution dépendra de :

- La pyramide des âges
- Des dotations de l'Etat
- Conditions des recrutements futures
- Organisation de la libéralisation
- Flexibilité des conditions de travail

## **COMMENTAIRES**

A notre initiative, une proposition relative à l'introduction du chômage technique ou économique est retirée.

De même, la mesure (point 4b) envisageant le passage des 36h/semaine au 38h/semaine est abandonnée.

Mais la SNCB propose d'autres mesures d'augmentation de productivité :

- Organisation du travail pour certains métiers sur la base de 38h/semaine (sans CCP, 7h36')
- Début des prestations dans les installations (faisceau et plus dépôt p.ex)
- DS examens médicaux = ½ DS et pas 1 jour
- Nouveaux recrutements au 01/01/2020 sur base de 38h/semaine

Infrabel est plutôt favorable, pour l'ensemble de ses métiers et filières, à l'examen d'opportunités de productivité, de flexibilité, d'une redéfinition de l'organisation du travail, d'un régime de travail adapté, etc.

En résumé, cela signifie que, à l'exception de la prolongation de l'assurance hospitalisation, aucune mesure linéaire au niveau de l'ensemble des Chemins de fer belges ne peut être prise.

Pierre LEJEUNE

Président