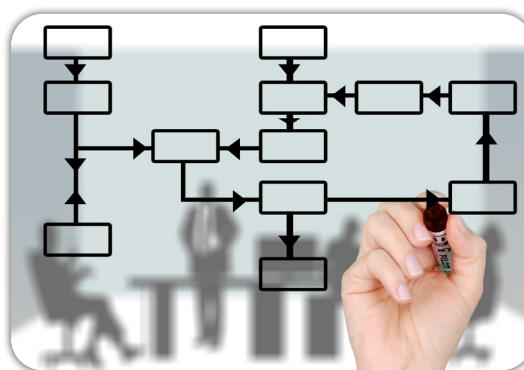


Les secrétaires nationaux:  
Peers Filip et Moers Thierry

NÉGOCIATIONS « POSTES À PROFIL »

## Négociations « Postes à profil »

Depuis le mois de septembre, direction et syndicats négocient à propos de l'adaptation de l'avis 13 HHR de 2019 « **Postes à profil** ». Un document final a été présenté à la sous-commission paritaire du **3 février 2021**. **Les syndicats devront se prononcer sur ce dossier.**



« Les postes à profil » ont été créés par la direction pour combler des postes qui nécessitent une expertise « spécifique ». La direction fixe pour ces postes dans une « jobnews », le profil avec l'ensemble des conditions (formations, expériences pertinentes, compétences, ...) auxquelles le candidat doit

satisfaire. Depuis un petit temps, nous constatons que l'utilisation des postes à profil se généralise un peu partout. C'est pourquoi, plutôt que de refuser l'avis en bloc, nous avons pris la décision (après discussion dans nos instances) d'ouvrir une négociation au sein de la sous-commission paritaire pour baliser l'utilisation de ces postes à profil. Depuis le mois de septembre, nous avons assisté à cinq réunions de concertation pour discuter de cet avis.

### Voici les plus importantes adaptations que nous avons obtenues suite aux négociations :

- Initialement la direction a proposé d'étendre les postes à profil aux rang 3 à 9. Nous nous y sommes opposés. Suite à cette opposition, la direction a adapté le document. Les postes à profil sont désormais limités aux rang 3 à 5 et, pour des profils très spécifiques aux rang 6 et 7, par exemple B-ST Opérateur technique bâtiments avec des compétences spécifiques (menuisier, carreleur, maçon,...).
- Les postes à profil seront aussi utilisés pour reclasser des inaptés et des agents dont le poste est supprimé. Il s'agit ici d'un moyen en plus pour trouver des solutions pour ces agents.
- L'idée de limiter certains postes à profil uniquement aux externes est abandonnée. Un poste à profil sera toujours accessible aux candidats internes.
- Nous avons également réclamé que des témoins syndicaux puissent assister aux examens. Il a été confirmé à plusieurs reprises par la direction que c'est bien le cas (le fascicule 548 l'impose de toute façon). Nous avons également insisté sur la présence d'un représentant de HR-Rail dans les jurys.



[cheminots@cgsp.be](mailto:cheminots@cgsp.be)

[www.cheminots.be](http://www.cheminots.be)

 Parole de cheminots

- Dans la proposition initiale de septembre 2020, la direction voulait supprimer le classement des lauréats et le procès-verbal. Nous avons argumenté que ce n'était pas correct par souci de transparence et d'équité. Le texte a été adapté : un classement sera établi si plusieurs postes sont à attribuer et lorsque le poste à profil sera ouvert uniquement en interne... Dans le cas où un classement est établi : le comité de sélection exprime son évaluation par une cotation sur 20 points. Le candidat doit obtenir au moins 12/20 à l'entretien pour être déclaré lauréat.



- Lorsqu'un agent participe à un poste d'un rang inférieur et y est installé, il est rémunéré dans les échelles de traitement qui y sont liées. Cette règle existait déjà dans l'avis 13 HHR de 2019. Dans la proposition de nouvel avis, suite à l'intervention syndicale, **trois exceptions à cette règle sont reprises :**

**1. Lors d'une réorganisation, les membres du personnel peuvent conserver leur grade et leur date de prise de rang en cas de participation à un poste à profil de rang inférieur.**

**2. Les membres du personnel qui sont rendus disponibles suite à la suppression de leur emploi peuvent bénéficier des dispositions spécifiques, définies au RGPS Fascicule 535 partie III Chapitre IV, concernant la situation administrative et pécuniaire des agents rendus disponibles.**

**3. Les membres du personnel totalement et définitivement inaptes à leurs fonctions normales peuvent bénéficier des dispositions spécifiques concernant la rémunération de l'agent reclassé définies au RGPS Fascicule 575 Partie II – Chapitre III.**

- La mobilité géographique. L'avis 13 HHR de 2019 et la proposition d'avis initiale de septembre 2020 ne prévoient rien en matière de mutations d'un poste à profil vers un autre poste à profil du même type (par exemple Teamleader BPT à Bruxelles vers Teamleader BPT Liège). Ainsi, l'avis 13 HHR de 2019 impose aux agents, qui veulent changer de siège de travail, de passer un nouvel examen « poste à profil » et de refaire un essai d'au moins 12 mois.

Suite à nos interventions à ce propos, la direction propose de supprimer la période d'essai et de donner priorité aux agents qui veulent changer de siège de travail et qui occupent déjà le même type de poste à profil dans un autre siège de travail. Ces agents pourront prioritairement, avant les autres candidats, participer à une première phase de sélection. Si, à l'issue de cette première phase de sélection, les besoins sont comblés, la procédure de sélection s'arrête. Dans le cas contraire, une seconde phase sera organisée (ouverte aux autres candidats).



Une évaluation de ce nouvel avis est prévue dans un an.

► La direction s'engage aussi à entamer des discussions à propos de l'avenir des lauréats, des épreuves de sélection non-installés et d'un document qui reprend par filière les possibilités de carrière. Lors des discussions à la sous-commission paritaire, la direction nous a confirmé cette proposition. D'ailleurs, nous serons invités prochainement afin de discuter sur le sujet et les modalités.

Les secrétaires nationaux  
Peers Filip et Moers Thierry