

C'est quoi le CEPPT ?

Le Comité d'entreprise PPT est composé de 5 délégués syndicaux et 5 représentants de l'employeur.

Il discute du bien-être au travail pour tout Infrabel.

Le bien-être comprend 7 domaines: la sécurité au travail, la protection de la santé du travailleur, la charge psychosociale, l'ergonomie, l'hygiène au travail, embellissement des lieux de travail et l'environnement. Ce comité se réunit 10 fois par an. La CGSP-ACOD est représentée au CEPPT Infrabel par 3 délégués effectifs et 3 suppléants élus lors des élections sociales de mai 2024.

Nos représentants CGSP-ACOD dans le CEPPT Infrabel :



Yves Craen
(Contrôleur des circulation, Anvers-Berchem)



Pascal Verstraeten
(Dessinateur Technique, Charleroi)



Jerry Winkelmans
(Superviseur Tracks, Bruges-Courtrai)



Pascal Secretin
(Acheteur Principal, Liège)



Marco Gauthier
(Contrôleur des circulation, Hasselt)



Samir Boumezzough
(Assistant Technico Supply, Schaerbeek)

COMPTE RENDU DU COMITÉ D'ENTREPRISE (CEPPT) INFRABEL DU MOIS DE NOVEMBRE ET DÉCEMBRE 2024

1. Fonctionnement du Comité d'Entreprise

Ces derniers mois, toute une série de points n'ont pas pu être traités par manque de temps. Les syndicats ont demandé au président de prévoir le temps nécessaire pour les réunions afin de traiter tous les points.

Après concertation, il est convenu de prévoir un timing par point à l'ordre du jour et d'évaluer si le temps prévu est suffisant. Si cela n'était pas le cas, ceci serait réévalué.

2. Règlement d'ordre intérieur (ROI)

Nous avons proposé diverses adaptations du ROI:

- qu'il soit inscrit dans le ROI que la réunion dure le temps nécessaire pour aborder tous les points à l'ordre du jour
- qu'à la demande d'1/3 des représentants du personnel, une réunion extraordinaire puisse être convoquée.

Les modifications abordées seront insérées, et la direction nous transmettra un texte adapté. Nous donnerons notre accord le cas échéant par mail.

3. Points de suivi

- « Otoplastics » (protections auditives faites sur mesure) : la direction nous précise que celles-ci seront étendues à une plus large partie du personnel.
- Placement de caméras intelligentes dans les passages à niveaux : l'installation de celles-ci sera étendue afin d'éviter des accidents comme ceux que nous venons de connaître, heureusement sans blessé à déplorer.

4. Accidents du travail et accidents sur le chemin du travail



Le nombre d'accidents du travail est en augmentation avec un mois d'octobre particulièrement accidentogène. Cependant, cette hausse peut être mise en relation avec les déclarations d'accidents de travail sans incapacité, en augmentation de plus de 100%.

Selon la direction, la météo a exercé une influence significative sur ceux-ci. Nous demandons d'y rester attentifs, cela étant peut-être une indication d'un problème plus important. Nous conseillons de déclarer tout incident/accident, même bénin.

Suite à la hausse des accidents de travail sur le chemin du travail, nous avons demandé qu'une analyse soit faite à ce propos. Cette analyse nous est présentée au mois de novembre :



Les chiffres démontrent effectivement une hausse, avec principalement les mois de décembre et janvier fortement impactés. Ainsi, en comparant ces accidents avec les données de l'IRM, il est constaté que bon nombre de ceux-ci surviennent surtout lorsqu'il y a une grosse variation de température.

Nous posons la question de savoir si un lien avec Bike-To-Work, le leasing vélo en cours dans la société, peut être établi. Rien ne l'affirme ni l'infirmes.

En cas d'accident grave, il est logique que la déclaration de cet accident ne soit pas la première chose à laquelle l'agent ou sa famille pense. Dans les autres cas, il est impératif que le certificat soit transmis endéans les 48 heures, sans quoi l'accident serait possiblement non reconnu.

Nous interpellons la direction à propos des mesures qu'elle propose pour réduire notamment les accidents avec les vélos. La direction nous répond qu'elle veut surtout travailler sur la communication (e-learning et information sur le site Infrabel).

Nous remercions les CP pour cette analyse.

5. Plan d'Action Safety pour les entrepreneurs.

Suite aux nombreux accidents avec des sociétés externes, nous avons demandé que soit intégrée l'analyse de ceux-ci au CEPPT.

Ainsi, en finalité, il a été décidé que chaque travailleur de société externe devrait passer une certification (par un organisme extérieur et pas par l'entreprise sous-traitante) afin de pouvoir travailler sur le domaine ferroviaire.



Un score de « sécurité » sera attribué aux entrepreneurs.

Ainsi, les infractions contre les consignes de sécurité donneront une possibilité de retrait immédiat du certificat, mais aussi la réalisation de PV avec des astreintes à la clé.

Nous demandons si la sous-traitance en cascade sera impliquée. La direction nous explique mieux analyser celle-ci, le but étant de limiter le nombre d'intervenants sur un chantier.

Infrabel souhaite également avoir plus de contrôle afin d'assurer le respect des heures de prestation des sociétés externes (via le système checkin@work) afin d'éviter que ces travailleurs effectuent par exemple des doubles prestations. La conformité avec le règlement général de la protection des données (RGPD) de ce système est à l'étude. Aussi, un registre des manquements à la sécurité constatés sera mis en place.

6. Restructuration – Analyse de risques de la charge psychosociale

A la réunion de novembre, nous abordons l'analyse de risque de la charge psychosociale, qui a été demandée par les OR. Ainsi, nous est présenté le planning passé, présent et futur de la restructuration.

Nous soulevons la problématique d'anciens managers qui se retrouvent sans travail depuis de nombreux mois, mais aussi de nombreux agents qui ne savent pas (encore) de quoi sera fait leur avenir...



Il nous est expliqué par la conseillère en prévention de IDEWE qu'effectuer une analyse de risque n'est pas opportun actuellement, parce que la transition vers le nouvel organigramme n'est pas encore totalement effectuée. Elle affirme qu'une fois que la situation sera stabilisée et que les collaborateurs connaîtront leur place et leur fonction dans la nouvelle structure, une analyse des risques psychosociaux pourra être faite

afin de vérifier comment les travailleurs se sentent au sein de cette nouvelle structure. Il importe maintenant de bien les informer. Ainsi pour IO.3, des réunions d'information sont prévues. Nous demandons les dates et lieux de ces réunions et quand les autres parties de la Direction IO (I.O4, ...) communiqueront et demandons aussi que tous les échelons soient informés (inclus les rangs 7 à 4).

La hiérarchie explique que la communication sera faite, et ce, à tous les échelons. En 2026, une nouvelle analyse de la charge psychosociale (« Hey ça va ») sera effectuée.

Actuellement, les postes et sièges de travail ne seront pas modifiés.

7. Mesures de quartz – rapport.

Les pierres de ballast contiennent du quartz. Lors de travaux de ballast avec des trains de travaux et des équipements lourds, des poussières de quartz respirables peuvent être libérées. Nous avons mis ce point à l'ordre du jour du CEPPT lorsqu'il y a eu en 2021 un reportage inquiétant par rapport à l'exposition des cheminots aux Pays-Bas à la poussière de quartz (cancérigène) lors de travaux à la voie. Suite à cette intervention, cette problématique est surveillée de près. IDEWE a effectué des mesures de poussières de quartz au printemps 2024 lors des travaux de renouvellement de la ligne 96 à Bruxelles au niveau du train de renouvellement P93 ainsi que le train de criblage C75. Les mesures confirment que la protection respiratoire prescrite pour le travail avec le train de renouvellement et le train de criblage offre une protection adéquate lorsqu'elle est utilisée correctement.

Des mesures répétées sont effectuées périodiquement ou après des changements importants dans le processus.

Nous demandons combien de travailleurs sont exposés, à savoir repris comme personnes à risques au niveau IDEWE. Nous obtiendrons ce chiffre lors du prochain Comité d'Entreprise.

Nous soulevons que l'exposition au Quartz est un problème similaire au Chrome VI, l'amiante et donc que la procédure de suivi est identique. Nous préconisons qu'il faudrait passer à du ballast sans quartz. La silicose (pouvant être provoquée par l'exposition au quartz) est légalement reconnue comme maladie professionnelle. La direction nous indique examiner la possibilité de travailler avec du ballast sans quartz, mais que cela est presque impossible parce qu'il n'existe qu'une seule carrière, allemande, le fournissant et que le volume qu'Infrabel devrait commander serait très supérieur à l'offre allemande.

Tout le personnel travaillant avec la P93 ou C75 a pour obligation de porter un masque FFP3 ou masque PAPR Versaflo de chez 3M.

La norme est actuellement de 0,1 mg/m³ et passera à 0.05 mg/m³.

Ce qui indique le danger du quartz.

La direction nous indique que les mesures de protection actuelles ne changeront pas. Nous discuterons avec nos délégués locaux de cette problématique.

8. Registre de faits de tiers

De quoi s'agit-il ?



Lorsqu'un travailleur estime être victime de violence ou de harcèlement de la part d'un tiers, il doit pouvoir inscrire une déclaration dans le registre des faits de tiers.

Cette déclaration contient une description et la date des faits. En principe, l'identité du travailleur n'est pas mentionnée dans le registre, à moins qu'il accepte de la communiquer.

Concrètement :

1. Un travailleur estime être victime de violence ou de harcèlement de la part d'un tiers
2. Le collaborateur remplit lui-même le formulaire ou se fait assister par une personne de confiance
3. La personne de confiance signale dans un template spécial, relatif aux chiffres du rapport annuel (uniquement accessible aux personnes de confiance et au SIPPT), qu'il y a eu un signalement dans le registre des faits de tiers.
Le nom de la personne qui a fait la déclaration et la situation elle-même ne sont PAS mentionnés.
4. Le SIPPT demande une copie de ce document à la personne de confiance qui l'a transmis et examine s'il convient de prendre des mesures de prévention collective.

Dans les faits, il est possible de signaler être victime de violence ou harcèlement via SharePoint ou la personne de confiance, tout en sachant que, dans tous les cas, cela restera anonyme. Le conseiller en prévention n'a pas accès aux dossiers des personnes de confiance.

Infrabel lancera une campagne d'information et de sensibilisation à propos de ce registre.

8. POINTS DIVERS :

Accident de Visé :

Nous interpellons la direction à propos de l'immobilisation de wagons par une société ferroviaire privée. En 2018, un wagon échappé à Visé a failli écraser des agents Infrabel qui travaillaient dans les voies. En avril, un agent constate à Visé qu'un wagon de la DB est mal immobilisé. Nous demandons une intervention d'Infrabel à ce propos.



La direction nous répond que le NSA Rail Belgium, (SSICF, Service de Sécurité et d'Interopérabilité des Chemins de Fer) a un rôle de surveillance à ce propos et que l'immobilisation relève de la responsabilité de la société ferroviaire.

Dossier à suivre.

Télétravail.

Nous revenons sur la problématique du télétravail et questionnons la direction sur la suite qui y sera apportée.

Voici la réponse de la direction :

l'organisation du télétravail est analysée. Dans certains cas, il est nécessaire que les agents se rencontrent physiquement sur leur lieu de travail. Pour certains métiers, le télétravail n'est pas possible et le télétravail n'est pas un droit. L'objectif est d'uniformiser les règles, mais la décision finale appartiendra toujours au manager.

Incident au CPPT de l'atelier Infrabel de Schaerbeek.

Nous abordons la problématique du CPPT de Schaerbeek qui rencontre des soucis de fonctionnement. Ainsi, à la dernière réunion, la direction a refusé de libérer un membre effectif. Nous demandons à la direction de prendre des mesures rapides afin de solutionner la problématique, entre autres, de permettre la libération des délégués syndicaux pour exercer leur mandat syndical.

Personnes de confiance & restructuration.

Nous informons la direction que, suite à la restructuration, il est demandé à certaines personnes de confiance de quitter leurs fonctions. Nous demandons à la direction d'informer TOUTES les hiérarchies que ce type de demande ne respecte pas la réglementation.

