

Rapport du groupe de travail national « filière conduite » du 20/09/2017.

Comme convenu s'est tenu ce mercredi 20 septembre 2017, un groupe de travail national « filière conduite » où étaient représentés pratiquement tous les dépôts de Belgique.

A cette occasion, différents sujets y ont été débattus avec comme objectif final d'établir une sorte de « cahier revendicatif », qui servira de feuille de route à nos négociateurs pour obtenir que cette filière soit légitimement revalorisée eu égard notamment d'une part à l'intérêt qu'elle représente auprès des entreprises ferroviaires privées, et d'autre part aux compétences de plus en plus nombreuses réclamées aux conducteurs de train.

Il fut ainsi question entre autres, de la masse d'habillement, de la réglementation, de la formation permanente, de la revalorisation salariale, des primes, de l'humanisation des prestations, du bien-être au travail, des pensions et enfin de la durée du préavis.

Il en ressort, par ordre chronologique des discussions qu'en ce qui concerne :

- **La masse d'habillement**
 - Réclamer qu'un nouveau contrat cadre pour la fourniture d'un parka (tel que l'ancien) à l'ensemble des conducteurs qui en exprimeraient le désir soit signé, et ce dans les mêmes conditions que le précédent c.-à-d. avec intervention personnelle de 50%.
- **La réglementation**
 - Concernant le livret HLT, il faut obtenir une nouvelle édition « papier » chaque année, suffisamment tôt pour acquérir au travers de jours de formation permanente supplémentaires les différentes modifications.
- **La formation permanente**
 - Elle doit retrouver sa fonction première, à savoir le rappel des instructions existantes et pas servir à acquérir des nouveautés ou de nouvelles compétences.
- **La revalorisation salariale**
 - Obtenir un système de prime plus simple et qui apportera un plus à tous les conducteurs.
 - Revoir le montant de la prime de monitorat.
 - Revoir le montant de la prime du samedi ou trouver une alternative au travers d'une prime « wk de travail »
 - Obtenir l'échelle 585 après 12 ans de grade au lieu des 18 ans de service.
 - Réclamer une compensation du genre « utilisation voiture personnelle ».
 - Décrocher sans aucune concession une augmentation salariale substantielle eu égard au salaire proposé dans les entreprises ferroviaires privées pour la même fonction.
- **La durée du préavis (Avis 46HHR2016)**
 - Il faut obtenir que le principe d'analyse au cas par cas pour un conducteur qui souhaite soit réorienter sa carrière, soit l'abandonner définitivement tel qu'énoncé lors des discussions en SCPN soit respecté mais en plus aboutisse majoritairement à une solution acceptable par les 2 parties.
 - Il n'en reste pas moins vrai que bien que conforté dans sa démarche par le Conseil d'Etat, la SNCB fait preuve de discrimination à l'égard de la filière conduite, et cela engendre un malaise important. Il serait plus simple de veiller à revaloriser le métier et ainsi fidéliser le personnel que de le forcer à rester contre sa volonté dans un métier aux nombreux et importants aspects de sécurité. Lorsqu'une telle revalorisation sera obtenue, la problématique de la durée du préavis s'estompera « naturellement ».



- **Le « Bien-être au travail »**
 - Dans de nombreux endroits, les dépôts sont peu « accueillants », et les salles de repos (lorsqu'il y en a) sont inadaptées, dépourvues du moindre confort, mal entretenues, vétustes. Il faudrait là où les conducteurs ont du temps entre 2 trains, un local réservé, équipé de fauteuils, d'une TV, d'un réseau wifi, d'un distributeur de boissons chaudes et une fontaine à eau (les 2 gratuitement),...bref une véritable considération de son personnel par BTR. Cela générera chez le personnel de conduite l'élémentaire sentiment de respect dont il a grand besoin eu égard au stress auquel il est quotidiennement confronté et qui fait tellement défaut aujourd'hui, en tout cas dans son esprit.
 - Une véritable réflexion sur l'humanisation des prestations devrait être organisée afin d'aboutir à des adaptations des services de sorte à alléger les prestations en terme de temps de conduite et obtenir un véritable équilibre dans les différentes séries de l'ensemble des dépôts.
- **Les pensions**
 - Il est important que le système actuel de pension reste en l'état. Il ne peut être question d'obliger le personnel roulant, vu notamment aux horaires décalés, de travailler au delà de 55 ans.
- **Le conducteur de manœuvre**
 - Suite à la nouvelle obligation de niveau scolaire (CESS) pour accéder à l'emploi de conducteur de manœuvre, et le passage de ce grade du rang 7 vers le rang 5, il faut obtenir une modification des échelles barémiques liées au dit-grade.

En résumé, le groupe de travail CGSP-ACOD de la filière conduite souhaite que les points expliqués ci-avant et de manière non-exhaustive, servent de base dans les discussions qui vont immanquablement devoir être réalisées.

Enfin, il est également décidé que si d'aventure la SNCB devait venir avec des propositions inattendues, surprenantes et/ou innovantes, **un référendum auprès de tous les affiliés CGSP-ACOD de la filière conduite** serait organisé avant de prendre position sur les dites propositions.

Pour la CGSP-ACOD

Ch. MARTIN & J.CNUUDE

Secrétaires Nationaux