




Filip Peers  
Secrétaire National

## RÉSUMÉ DU GT POUR LE PERSONNEL I-TO DU 17 NOVEMBRE 2021



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

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

 Parole de cheminots

### Résumé du GT pour le personnel I-TO du 17 novembre 2021

Le mercredi 17 novembre, s'est tenu un groupe de travail national du personnel des cabines de signalisation et du trafic contrôle (I-TO). Lors de cette réunion, les délégués et militants de la CGSP/ACOD des différents sièges de travail se sont exprimés à propos de la situation dans leur siège de travail et des revendications à mettre en avant pour améliorer les conditions de travail. Voici un petit résumé.

#### 1. Emploi

Un point commun à toutes les cabines est le manque de personnel. Lorsque les délégués interpellent la Direction à ce propos, elle se veut rassurante (elle dit « la situation va s'améliorer »). Par ailleurs, au niveau régional, il est difficile d'obtenir des chiffres clairs et précis à propos de l'effectif, des prestations supprimées (fusion de postes de travail), des recrutements et départs,...



#### Sur le terrain le manque de personnel se fait bien sentir de différentes façons :

- Des agents doivent assurer 2, parfois même plus de postes de travail suite à l'absence de personnel.

Les camarades des blocks du district Sud-Ouest ont fait une enquête parmi le personnel. De cette enquête ressort que la majorité des agents ont déjà dû assurer plusieurs postes de travail en même temps. A Hasselt, les prolongations de service de 4h sont régulières (prestations de 12h au total) et parfois 3 ou 4 postes de travail ne sont pas assurés. Ailleurs, même son de cloche (Anvers, Gand, Bruxelles, Mons, Charleroi, Liège, Namur...) : ça devient habituel que les CCN assurent 2 ou plus de postes de travail. Ce n'est plus de « l'exceptionnel » ! Cette situation mène à du stress, de l'énerverment et de la fatigue comme le démontre l'enquête au district Sud-Ouest, ce qui peut avoir des implications sur la sécurité. Les camarades de Liège nous ont rappelé que la direction d'I-TO a bien confirmé qu'un agent n'est pas obligé d'assurer 2 postes, qu'il peut refuser.

 - L'équilibre entre vie privée et travail est très difficile.

Les demandes de jours de liberté sont souvent refusées. Le retard de CX/RX reste problématique.

Le non-respect des roulements mène à des problèmes de fatigue, de démotivation, etc...

Les camarades signalent que le tableau de service est parfois changé sans l'accord de l'agent. Le dossier « Inspection Sociale » à la SNCB aura aussi un impact dans les cabines de signalisation où la réglementation sur les heures supplémentaires devra être suivie.



- Différents camarades signalent qu'il y a de (trop) nombreuses démissions et que le taux de malades est important. Ceci reflète un « mal-être » du personnel face à la situation.

**Le groupe de travail revendique des recrutements en suffisance et un suivi syndical rapproché des efforts faits par la direction.**

## 2. La Formation

Les camarades émettent de nombreuses remarques à propos des « e-learning ». Ces e-learning nous ont été présentés comme un outil pour préparer la formation permanente (en présentiel sur simulateur). L'agent devrait pouvoir se mettre à l'écart pendant le temps de l'e-learning afin qu'il puisse l'effectuer dans le calme et sans être dérangé. Dans la pratique, différents représentants syndicaux nous signalent que les agents font le e-learning à leur poste de travail pendant leur prestation. L'enquête syndicale au district Sud-Ouest montre qu'une majorité (plus de 70 %) des collègues considèrent que les e-learning ne se font pas dans des conditions idéales et que seulement une minorité d'agents (37% au block 27, 28 % au block 20) confirment maîtriser entièrement la réglementation présentée par le e-learning.

De façon générale, les camarades sont intervenus pour dire que trop souvent des nouveautés (exemple : digitalisation d'une nouvelle procédure dans Digiforme) sont introduites sans formation. Les adaptations du RGE 616 ont été données via un slideshow.



**Le groupe de travail demande que les formations permanentes sur simulateur et les études de lignes reprennent. Dans le choix des thèmes des conférences, l'input des agents de terrain devrait aussi être pris en compte.**

Suite au COVID, la formation de base se passe partiellement en distanciel et le nombre de jours de simulateur a été revu. Une évaluation de ceci devrait être faite et les jours de « pratique sur simulateur » devraient être revus à la hausse.

Quant à la formation locale, elle devrait se limiter à 1 poste pour la première intervention. Par la suite, il faut limiter le nombre de postes sur lesquels les agents interviennent. Aujourd'hui certains connaissent tous les postes de la cabine. Il faudrait plutôt aller vers la création de « Teams » qui connaissent un nombre (limité) de postes.

### Réglementation

**Le groupe de travail demande des avancées concrètes dans la simplification de la réglementation.**

### Charge de travail



L'accès aux analyses de risque de chaque poste est demandé par les camarades. Maintenant dans les discussions, la direction dit parfois que sur base du programme Cripton « il y a beaucoup de postes où il ne se passe rien ». De nombreuses interrogations à propos du programme Cripton et sa capacité de mesurer la charge de travail réel existent. Ce point sera soumis au comité d'entreprise Infrabel.

## **Ergonomie**

Localement des problèmes d'ergonomie subsistent que ce soit au TC où il y a un important problème de bruit, ou dans certains blocks. Par exemple : le block Bruxelles-Midi : problème de chauffage, block de Namur : intégration de Libramont et Ottignies alors qu'il y a le COVID (augmentation du nombre de personnes en cabine de 13 à 22).

A propos de ROCS :

il est « opérationnel » à Hasselt où il est considéré comme un TCO (OKB) coûteux.

Scission Traffic et Safety controller.

Nous rappelons que ces rôles doivent être strictement scindés.

Au niveau des supervisors la direction veut maintenir les « régulateurs » de cabines (avec des compétences « Safety » et Traffic »).

## **Heures de prestations :**



Le groupe de travail confirme de façon unanime son opposition à des prestations de 9h ou 12h.

## **CCN2/CCN3 :**

Le recrutement de CCN3 (niveau diplôme du secondaire) doit être maintenu. Les camarades ne sont pas partisans d'un recrutement systématique de bachelier comme CCN2 pour assurer le travail en cabine.

Il est répété que la différence salariale entre CCN2 et CCN3 est trop petite.

## **Service minimum en cabine :**

A différents endroits, des agents qui ne travaillent pas habituellement en cabine assurent des prestations pendant les grèves. Nous rappelons qu'à chaque grève nous informons le SSICF lorsque nous constatons des problèmes à ce propos (heures de prestation non-respectées, agents non-certifiés qui assurent des services). Nous appelons les délégués à nous signaler les irrégularités.

## **Fonctionnement du CPPT**

Il est rappelé que des points qui n'avancent pas au niveau local peuvent être transmis au comité d'entreprise. Deux camarades d'ITO y siègent : Yves Craen (délégué de Malines) et Ghislain Mignon (délégué à Bruxelles).

## **CONCLUSION :**

Une priorité majeure est le manque de personnel qui affecte négativement les conditions de travail partout. Lors d'une première rencontre avec la direction I-TO nous n'avons pas manqué de rappeler qu'il est urgent d'agir. Le personnel des cabines attend un changement tangible !



N'hésitez pas à contacter votre délégué ou votre secrétaire régional pour de plus amples informations.

Filip Peers, Secrétaire National

filip.peers@cgsp.be

+32495 25 20 32