



Le secrétaire national
Moers Thierry

RÉUNION D'ÉVALUATION NOUVELLE STRUCTURE B-TO

RÉUNION D'ÉVALUATION NOUVELLE STRUCTURE B-TO

A la demande de la CGSP/ACOD, une réunion afin d'évaluer la dernière réforme sur l'organisation de B-TO s'est tenue le 31 janvier et le 31 mars.

Les points à l'ordre du jour étaient :

- Evaluation de l'épreuve Instructor Driver
- Mesure sur la charge de travail des Instructors Drivers et Training Officers (coaches)
- Organisation relative aux postes à profil de Training Officer (organisation d'un examen de principal)
- Evaluation de Nordy (Planning), évaluation de la nouvelle organisation, situation au niveau du personnel

Evaluation de la dernière épreuve et organisation d'une future épreuve

A notre demande, la direction a fait une analyse sur la dernière épreuve.

- Taux de réussite = 10%



Contenu de l'épreuve écrite :

- 2 questions ouvertes sur le HLT
- 10 questions à choix multiples sur le HLT
- 10 questions à choix multiples relatives aux avis en lien avec l'organisation

Contenu de l'épreuve orale :

- Motivation et compétences comportementales
- Analyse d'un incident de conduite
- Préparation et dispense d'un cours



NB : Le programme de cette épreuve a été considérablement réduit (la connaissance du cours traction et la connaissance liée aux dépannages limités aux AM08 et HLE 18 n'étaient plus requises)

- ▶ La direction propose de revoir la matière et de concentrer les épreuves sur le HLT



cheminots@cgsp.be

www.cheminots.be



Parole de cheminots

Proposition pour l'épreuve à venir :

- Limiter le programme de l'épreuve écrite aux connaissances HLT + le matériel AM08/T18
La connaissance requise des avis à l'organisation est donc supprimée pour cette partie
- Lors de l'épreuve orale sont donc évaluées la compréhension et la capacité d'appliquer les avis relatifs à l'organisation. Une connaissance purement théorique n'est plus requise.

Le contenu du programme est :

- Épreuve écrite sur la connaissance du HLT + le matériel AM08/T18
- Épreuve orale sur la mise en application des avis relatifs à l'organisation + la connaissance HLT/AM08/T18 (Ceci est évalué au moyen d'une analyse et d'une discussion relative à un incident ou d'une autre situation professionnelle + une leçon sur le sujet du HLT/AM08/T18)

Une bonne connaissance du HLT reste essentielle et indispensable pour réussir, en principe les futurs candidats devraient avoir de meilleures chances de réussite grâce à ces changements..

L'avis pour le prochain examen d'Instructor Driver sera publié au mois de juin, l'examen écrit est prévu en septembre et l'oral en novembre.

Mesure sur la charge de travail des Instructor Drivers et Training Officers (coaches)

Trois nouvelles mesures sont actuellement en cours et /ou en préparation pour réduire la charge administrative :

- Evolution du système d'évaluation continue (adaptation des critères d'accès, simplification des rapports du bilan périodique et meilleure intégration des données Amélie)
- Mise en œuvre de GPRI
- Meilleure formation relative aux prescriptions HLT et aux bonnes pratiques dans l'utilisation des applications grâce à des webinaires / sessions d'informations en ligne (par rôle linguistique, pour l'ensemble du personnel instruction)

Afin de réduire la charge de travail des Manager Drivers et des bureaux techniques traction, des tests sont actuellement en cours avec un module de formation.

« Youtrain » relatif à la planification est en projet pilote à Gand et Namur, si le retour est positif il sera étendu dans tous les districts.

Organisation relative aux postes à profil de Training Officer

► La direction envisage la création d'un nouveau poste à profil de Training Officer (coach).

Le grade de référence sera conducteur principal de train, il y aurait 38 postes de coach sur le réseau (différentes zones et dépôts).

► La direction propose le comblement de ces postes en 3 phases :

Mobilité géographique, régularisation / changement d'affectation, phase classique d'appel aux candidatures.

Lors de l'implantation de la nouvelle structure B-TO, nous avons eu beaucoup de problèmes dans les différents appels aux candidatures. En effet, certains agents n'avaient pas pu postuler.

Pour la CGSP Cheminots, nos demandes sont très claires depuis le début :



- Tous les postes vacants doivent être comblés. Il ne peut donc plus y avoir de faisant fonction. (instructeur et coach).
- Un examen de conducteur principal doit être organisé, pour les conducteurs de train, en même temps que la création des postes de Training Officers.

Les attributions du conducteur principal doivent être revues dans le fascicule 501 (grade de Training Officer).

L'évaluation de Nordy (Planning)

► La direction a envoyé un questionnaire sur l'évaluation de la nouvelle structure au niveau du planning et du bureau technique ensuite aux conducteurs, Manager Planning, Manager compétence, Manager drivers, Manager performance et aux instructeurs.

Le nombre d'agents ayant répondu à l'enquête est de 32 % pour les bureaux planning et 66 % pour les bureaux techniques.

Au niveau des différents Managers 73% ont répondu à l'enquête, 57% au niveau des instructeurs et 24% au niveau des conducteurs.

Vu le nombre de participations à l'enquête, nous pouvons conclure que certaines choses ne fonctionnent pas sur le terrain. La première chose est la charge de travail, la lenteur des processus avec les nouveaux programmes qui tardent à arriver.

Nous avons demandé la situation au niveau des effectifs dans chaque district ainsi que leur évolution.

Les chiffres sont toujours au-dessus du cadre de référence.

Voici quelques points qui ont également été discutés lors de la réunion :



Nous constatons que le personnel prévu au niveau du bureau des trains de Namur OU autre district n'est pas suffisant. En effet, par exemple, un bureau des trains a dû être constitué à Liège (4 agents) afin de pallier la défaillance du bureau des trains de Namur. De plus, même avec les 4 agents supplémentaires à Liège, il apparaît que le bureau de Namur est complètement dépassé par la situation (charge supplémentaire avec les BNX).

Le phénomène identique est constaté avec les agents du tableau de service qui sont également totalement dépassés par la situation.

Avec la nouvelle structure, « l'aide » administrative prévue dans les CTC n'est plus possible.

Cette charge de travail a été reportée sur les épaules du chef de secteur en place.

Le déplacement des permanences 3*8 constitue une catastrophe sur le terrain.



La centralisation devait permettre une économie d'agents, or dans les faits, nous constatons que ce n'est pas le cas. En effet, des bureaux de trains locaux sont reconstitués, du personnel supplémentaire est détaché, et pourtant les agents sont au bord de la rupture. De plus, la ponctualité, qui en principe devait être améliorée, n'a jamais été aussi catastrophique.

Cette nouvelle structure et la centralisation, ont un impact direct sur le personnel des trains. En effet, la constitution des fiches de prestations devient calamiteuse. Des erreurs sont constatées tous les jours. En 2022, pour la mise en place de l'adaptation de décembre, faute de personnel suffisant au planning, il a été impossible d'encoder l'ensemble des prestations. Les accords pris lors des réunions de séries n'ont donc pas pu être appliqués.

En Sous-Commission Paritaire, nous avons demandé, à plusieurs reprises, l'organisation d'une passerelle de conducteur de manœuvre – conducteur de train.

► La direction nous a confirmé l'organisation de cette passerelle au mois de juin si HR-Rail a la possibilité de l'organiser sinon ce sera au mois de septembre.

Nous avons une fois de plus demandé l'organisation d'une épreuve de conducteur principal, nous remettrons la demande à la prochaine sous-commission paritaire.

Le secrétaire national
Moers Thierry