



Les secrétaires nationaux:
Thierry Moers, Filip Peers
& Vincent Mercier

REWARD PLAN POUR CONTRACTUELS DE CLASSE 7



cheminots@cgsp.be

www.cheminots.be

 Parole de cheminots

Reward Plan pour contractuels de classe 7

Lors de la sous-commission paritaire nationale du 5 avril 2023, la Direction est revenue sur le dossier « Reward Plan ».

Pour rappel, ce dossier qui concerne les cadres contractuels « classe 7 » (assimilé au rang 3 - 2ième échelon) avait déjà été refusé en mars 2022.

Pour rappel en résumé ce que la direction propose :

1. Une suppression de l'évolution barémique en fonction de l'ancienneté :

Au lieu de cela une « bande de rémunération » avec un minimum et un maximum est fixée. Le salaire d'un agent « classe 7 » n'évoluera plus en fonction de son ancienneté (évolution barémique) mais évoluera entre ce maximum et ce minimum en fonction de sa « performance » et du budget disponible (!).

Donc, terminé l'évolution automatique du salaire en fonction de l'ancienneté.

2. La direction propose différents avantages dont un bonus collectif, un bonus individuel, des chèques repas majorés et une prime de fin d'année.



Nous refusons ce dossier car nous sommes d'avis que de telles adaptations fondamentales qui touchent les salaires du personnel doivent être négociées dans le cadre d'une convention collective. Cette question ne peut pas se régler par un simple document soumis « pour avis » aux syndicats. La loi nous autorise à négocier des conventions collectives pour le personnel contractuel. Le Reward Plan repose sur l'individualisation des droits, en dépit des règles du dialogue social et des conventions collectives à négocier avec les OR (Organisations Reconnues).

Nous craignons que la suppression de l'évolution barémique proposée ici, sera un premier pas pour aller plus loin et l'étendre à d'autres catégories du personnel.

De plus, le Reward Plan représente un système de rémunération basé sur des principes de l'ingénierie fiscale dommageables pour les finances publiques et la Sécurité Sociale. C'est un paradoxe pour une entreprise publique entièrement soumise aux subventions de l'Etat !

Nous rappelons aussi que l'année passée, les collègues avaient relevé que ce genre de plan mène à une inégalité entre hommes et femmes. Le conseiller technique de HR-Rail conteste cela, alors qu'il existe une étude à ce propos de L'institut pour l'égalité des femmes et des hommes (https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/lecart_salarial_entre_les_femmes_et_les_hommes_en_belgique_rapport_2021).

Nous voulons également connaître la définition de la notion de « classe 7 ». Nous faisons remarquer que certains jobnews assimilent les rang 3 à la « classe 6 ». Les « classes 6 » sont soumis au Reward Plan car considérées comme « cadres supérieurs ». **Qu'en est-il ?**

Pour terminer, nous demandons à la direction où ils en sont dans la procédure en cours et combien de statutaires rang 3+ recevront les 1er et 2eme suppléments selon le RGPS 520.

► La direction confirme que la procédure est en cours et que des entretiens sont programmés.

Les collègues de la CSC interviennent également longuement pour dénoncer le Reward Plan.



En front commun, nous refusons donc ce dossier.

HR-Rail se concertera avec les responsables Infrabel et SNCB pour décider ce qu'ils feront de ce dossier.

Thierry Moers, Filip Peers & Vincent Mercier, secrétaires nationaux