



## En résumé :

- ✓ **Déclaration de la CGSP :**  
nous revenons sur les retards de train, B-MS, le dossier YPT-B-IT, les contrôles médicaux, ...
- ✓ Epreuve spéciale de dépanneur de matériel : la CGSP demande et obtient que les contractuels puissent aussi participer à l'épreuve et puissent devenir ainsi statutaires.
- ✓ La direction annonce qu'elle n'organisera plus d'épreuve de sélection pour la filière administrative.
- ✓ Congé compensateur mobile pour les rang 3.
- ✓ Adaptation de la réglementation à propos du congé parental.
- ✓ RGPS – Fascicule 570 (Décisions médicales et Inaptitudes médicales à toutes fonctions).
- ✓ Passage des opérateurs conduite cargo vers le grade de conducteur de manœuvre au sein de la direction B-TO.
- ✓ Prime de bilinguisme.
- ✓ L'indemnisation en cas de vol, de détérioration ou de perte d'effets ou d'objets personnels.

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



Parole de cheminots

## SOUS-COMMISSION PARITAIRE NATIONALE du 13 mars 2019

### Déclaration de la CGSP :

#### - Journée de la femme.

A l'occasion de la journée de la femme (8 mars) le CEO d'Infrabel a déclaré vouloir doubler en l'espace de 10 ans le nombre de femmes travaillant pour Infrabel. Afin de réaliser cet objectif, il propose notamment « le fait de travailler à proximité de son domicile ».

Nous prenons bonne note de cette déclaration et étant donné les nombreuses centralisations de services qui se font (B-ST, B-MS,...), nous interpellons la direction de la SNCB à ce propos.

#### - Retards de train.

Nous revenons sur le dossier des retards de train. Suite aux intempéries de nombreux trains étaient en retard. Nous demandons qu'il y ait une compensation pour les cheminots qui n'ont pas pu arriver à temps à leur travail.

#### - B-MS.

La situation sur le terrain devient de plus en plus alarmante. Il y a un manque de personnel, les agents subissent des pressions, etc... L'agrandissement des sièges de travail vient d'être imposé par la direction malgré l'opposition de la CGSP. Sur le terrain, nous constatons que certains agents ont travaillé un jour sur le mois sur leur lieu de travail habituel. Ceci est contraire à ce qui avait été expliqué par la direction, que les agents travailleraient **exceptionnellement** dans un autre lieu de travail. A Bruxelles des agents avec comme siège de travail Bruxelles sont envoyés à l'Aéroport (qui ne fait pas partie du siège de travail « Bruxelles »).

Bref la situation est explosive...

### - **Adaptation des contrats des contractuels.**

Plus ou moins 200 contractuels ont reçu un avenant à leur contrat dans le cadre du passage de statut ouvrier vers employé. HR-Rail admet que la communication à ce propos ne s'est pas faite correctement. Nous demandons pourquoi certains agents qui étaient contractuels « temporaires » sont devenus contractuels « pure ». Il y a bien une différence entre un temporaire et un contractuel. Un temporaire peut, par exemple, participer à des épreuves fermées. HR-Rail explique qu'il s'agit d'une erreur et que celle-ci sera rectifiée.

### -**Dossier B-IT-YPTO.**

Le personnel a adressé une lettre ouverte au CEO de la SNCB. Nous demandons à recevoir une réponse officielle à cette lettre. Nous signalons qu'une demande de conciliation a été introduite pour les syndicats de YPTO à la commission paritaire (du privé) 200. Une assemblée du personnel a été organisée. Le mécontentement persiste. Le personnel demande :

- une vue claire sur la future structure de YPTO-B-IT
- une description claire des fonctions qui seront implémentés dans cette nouvelle structure
- un plan d'enseignement qui permettra d'accompagner cette restructuration.

Il nous est répondu :

- que des formations sont prévues, notamment des formations d'anglais
- que les agents ont droit à plus de pause suite au déménagement
- que la réorientation des agents est en cours.

Nous demandons aussi quelles garanties la SNCB peut fournir, quant au respect de la législation sociale et la législation sur les permis de travail afin que celles-ci soient bien respectées par le sous-traitant Tata Consulting Services. La SNCB nous assure que son service juridique est d'avis que tout se déroule correctement à ce propos. Nous demandons à connaître les clauses reprises dans le contrat à ce propos et à savoir quels contrôles sont effectués par la SNCB pour vérifier si la législation est bien respectée. Nous ne recevons pas de réponse claire et convaincante à ce propos.

### - **Service minimum.**

Nous apprenons que plusieurs agents sont punis parce qu'ils n'auraient soi-disant pas rempli la déclaration d'intention. I-HRO enquêtera.

### - **Epreuve de sélection filière administrative.**

Nous demandons à connaître le calendrier des épreuves de sélection. Nous voulons savoir particulièrement quand sera organisée une épreuve de sélection pour la filière administrative (sous-chef de bureau). HR-Rail nous informe qu'il n'organisera plus d'épreuve de sélection pour la filière administrative et qu'il va

utiliser systématiquement les « postes à profil » pour combler les postes. Nous ne pouvons être d'accord avec cette façon de travailler.

Pour rappel :

Avec l'introduction des postes à profil la direction définit pour un poste bien déterminé l'ensemble des conditions (formations, expériences, compétences, ...) auxquelles le candidat doit répondre pour postuler. La sélection se fait sur base de critères spécifiques (en fonction des compétences spécifiques) pour le poste pour le siège de travail spécifique.

Quelles sont les conséquences ?

On ouvre la porte à l'organisation de procédures de sélection « à la tête du client ».

Le poste à profil est attaché à un siège de travail précis et le droit à la mutation n'existe plus pour ces postes.

Lors de la discussion sur les postes à profil en 2017 la CGSP est déjà intervenue pour souligner son inquiétude quant à la pérennité des épreuves de sélection. HR-Rail s'était engagé à l'époque à maintenir les épreuves de sélection et que « des filières entières ne seraient pas concernées par les postes à profil ». Aujourd'hui c'est tout le contraire qui se fait...

#### **- Contrôles médicaux.**

Nous revenons en présence d'un représentant du service concerné sur le dossier des contrôles médicaux. Nous avons envoyé à HR-Rail toute une série de remarques et de questions à ce propos via mail. Ainsi nous avons demandé:

« 1. *Etant donné que les agents ont besoin de temps pour s'adapter à la nouvelle procédure, nous demandons qu'il n'y ait pas de punition ou sanction pendant cette période de transition.*

2. *Que la direction rappelle aux médecins contrôle la procédure :*

- *effectuer des visites principalement entre 13h et 17h, les 3 premiers jours pour les agents en sortie autorisée qui ont été informés qu'ils sont soumis au contrôle.*
- *contacter le médecin traitant en cas de contestation*
- *le médecin contrôle doit attendre assez de temps à la porte lors des contrôles*

3. *Nous demandons que tous les frais soient à charge de la société. »*

Nous signalons que d'autres plaintes s'ajoutent. Par exemple, HR-Rail affirme que le médecin doit avoir son cabinet dans un rayon de 20 km. Nous avons un cas d'un agent francophone qui a du faire 35 km pour se faire contrôler par un médecin en Flandre.

HR-Rail s'engage à analyser les problèmes et à répondre par écrit à nos questions.

Une première réunion avec Securex a déjà eu lieu début mars. Il a été demandé de faire un maximum de visites de 13h à 17h et que le médecin attende un peu plus longtemps à la porte du malade. Un formulaire de plaintes a été rédigé par HR-Rail.

Les frais de déplacement peuvent être récupérés via le formulaire P42 disponible sur intranet. [http://intranet.hr-rail.be/FR/JeLoopbaan/Formulaires/Documents/P42\\_FR.pdf](http://intranet.hr-rail.be/FR/JeLoopbaan/Formulaires/Documents/P42_FR.pdf)

## **Points soumis par la direction :**

### **- Droits pour les agents en congé sans rémunération :**

Aujourd'hui il est mentionné dans la réglementation : « le membre du personnel en congé pour mission spécifique ou raisons personnelles long terme ne peut plus bénéficier de la caisse des soins de santé (CSS) de HR Rail. ». Cette phrase ne serait pas correcte légalement.

Lors des discussions sur la proposition d'avis à ce propos, de nombreuses questions des syndicats restent en suspens notamment à propos des règles en vigueur. HR-Rail nous enverra des informations à ce propos.

### **- Congé compensateur mobile :**

La direction propose de retirer les congés compensateurs mobiles des agents (statutaires et non statutaires) qui sont déjà en service au sein des Chemins de fer belges et qui deviennent rang 3 ou rang 3+ sur base d'un diplôme universitaire.

Nous rejetons cette proposition car il s'agit d'une régression sociale pour ces agents.

### **- RRS :**

Avis portant sur l'interdiction des agents de l'unité administrative « Rail Related Services » de la SNCB d'exercer une fonction auprès d'une autre entreprise ferroviaire. 5 agents sont concernés.

### **- Adaptation de la réglementation à propos du congé parental :**

Actuellement un congé parental ne peut pas être refusé. La direction propose de permettre le report du début du congé parental de 6 mois.

Nous considérons que le congé parental est un droit qui permet aux agents avec des enfants de mieux concilier la vie privée et le travail. S'il y a aujourd'hui des problèmes sur le terrain c'est souvent suite à un manque de personnel.

Nous ne pouvons donc pas être d'accord avec cette proposition.

### **- Adaptation du fascicule 546 (réglementation concernant les élections européennes, fédérales et régionales, et élections provinciales et communales) :**

Actuellement, les chefs immédiats doivent prendre « les mesures indispensables » en vue de remplacer les agents appelés à voter. Ainsi ils peuvent prévoir des interruptions de service couvertes par des dispenses de service pour permettre aux agents d'aller voter.

La nouvelle réglementation :

- supprime ce droit à la dispense de service. L'agent devra prendre un ½ jour sur ses propres libertés.
- imposera aux agents qui sont de service de voter par procuration.

Nous ne sommes pas d'accord avec cette proposition. Aller voter est un acte citoyen important qui n'est pas facilité par cette nouvelle réglementation. De plus, encore une fois la direction veut faire des économies sur le dos des cheminots en supprimant des jours de dispense de service (elle veut «éviter les dispenses de service »). La discussion se clôture par une remarque laconique de la direction qui nous demande « avec les repos, les congés et toutes les dispenses de service, quand les cheminots travaillent-ils encore ? ». Dont acte.

**- Epreuve spéciale fermée donnant accès au grade de dépanneur du matériel.**

36 postes de dépanneur de matériel sont vacants pour l'instant. B-Technics (B-TC) propose d'organiser une épreuve spéciale fermée qui sera ouverte aux technicien (ppl) électromécanicien, chef-technicien électromécanicien et gradué technique électromécanicien qui sont favorablement appréciés. Le signalement «bon», et donc la régularisation dans le grade actuel, ne sont pas exigés. Cette dérogation a pour but de permettre aux agents actuellement en stage de pouvoir participer à l'épreuve.

Nous demandons et obtenons que les contractuels puissent aussi participer à l'épreuve et puissent devenir ainsi statutaire.

Seule la CGSP approuve cet avis.

**- RGPS – Fascicule 570 (Décisions médicales et Inaptitudes médicales à toutes fonctions) :**

La direction propose de « moderniser » les fascicules 570, 577 et 578. Elle veut regrouper ces 3 fascicules dans un fascicule 570. Une série de questions à ce propos avaient déjà été formulée à la réunion précédente notamment sur la composition de la CAMA (Commission d'Appel de la Médecine de l'Administration) et de la suppression de la CAMT (Commission d'Appel de la Médecine du travail).

Nous demandons à avoir une explication plus détaillée sur ce qui change exactement. La direction propose de remplacer cette réglementation qui est

assez volumineuse par un fascicule qui compte moins de 10 pages. Une explication sera faite à la SCPN suivante.

**- Passage des opérateurs conduite cargo vers le grade de conducteur de manœuvre au sein de la direction SNCB Transport Operations (B-TO).**

Compte tenu du fait que le métier d'opérateur conduite cargo n'existe plus au sein des Chemins de fer belges, il est proposé aux opérateurs conduite cargo d'obtenir le grade de conducteur de manœuvre.

Comme opérateur conduite cargo, ils bénéficient après 8 ans de l'échelle 640 ainsi que d'un supplément fixe annuel de 500€ (à 100%). Comme conducteur de manœuvres, ils bénéficient après 12 ans de l'échelle 630 ainsi que d'une allocation de 149,50€ par mois (à 100%).

Ces agents seront consultés et pourront choisir entre les possibilités suivantes :

**Situation 1** : Les membres du personnel titulaires du grade d'opérateur conduite cargo.

Ces membres du personnel ont le choix de conserver leur grade actuel, ou d'opter pour le grade de conducteur de manœuvre immédiatement ou au moment où le passage est plus intéressant pour eux.

**Situation 2** : Les membres du personnel qui étaient titulaires du grade d'opérateur conduite cargo et qui ont entretemps opté pour le grade de conducteur de manœuvre, avec un supplément à titre personnel.

Ces membres du personnel ont le choix entre trois options :

- Ils conservent leur situation actuelle, cela signifie qu'ils conservent le grade de conducteur de manœuvre, y compris le supplément à titre personnel. Dans ce cas, ils n'obtiennent pas l'allocation ;
- Ils conservent le grade de conducteur de manœuvre sans le supplément à titre personnel. Dans ce cas, ils obtiennent l'allocation de 149,50€ par mois (à 100%) ;
- Ils conservent le grade de conducteur de manœuvre avec le supplément à titre personnel jusqu'au moment où l'allocation de 149,50€ par mois (à 100%) est plus intéressante pour eux. A partir de ce moment, le supplément à titre personnel sera remplacé par l'allocation de 149,50€ par mois (à 100%).

**Situation 3** : Les membres du personnel titulaires du grade d'opérateur conduite cargo et qui reviennent de mise à disposition externe.

Les règles décrites sous la situation 1 sont d'application.

- Ils conservent leur situation actuelle, cela signifie qu'ils conservent le grade de conducteur de manœuvre, y compris le supplément à titre personnel. Dans ce cas, ils n'obtiennent pas l'allocation de 149,50€.

- Ils conservent le grade de conducteur de manœuvre sans le supplément à titre personnel. Dans ce cas, ils obtiennent l'allocation de 149,50€ par mois (à 100%)
- Ils conservent le grade de conducteur de manœuvre avec le supplément à titre personnel jusqu'au moment où l'allocation de 149,50€ par mois (à 100%) est plus intéressante pour eux. A partir de ce moment, le supplément à titre personnel sera remplacé par l'allocation de 149,50€ par mois (à 100%).

Ce document est approuvé.

#### **- Prime de bilinguisme.**

Deux adaptations sont proposées par la direction:

Un agent qui passe d'un grade de rang 9 à 4 vers un grade de rang 3, maintient pendant 1 an maximum le droit à une allocation de bilinguisme correspondant avec sa situation administrative précédente.

Idem pour un agent dont les activités sont transférées des services locaux et régionaux de Bruxelles-Capitale vers les services centraux.

Nous ne trouvons pas normal qu'un agent qui est transféré suite à une décision de la direction et qui effectue souvent le même travail qu'avant perde l'allocation de bilinguisme après un an. C'est pourquoi nous rejetons cet avis.

#### **- Actualisation de l'avis 54P11948 à propos de l'indemnisation en cas de vol, de détérioration ou de perte d'effets ou d'objets personnels.**

Nous demandons pourquoi l'indemnisation d'objets volés « sans agression » est exclue, alors que dans l'ancien avis c'était prévue. Nous proposons d'augmenter le montant de l'intervention (500 € maximum) étant donné que certains effets personnels comme des lunettes coûtent plus chers que 500 €.

La direction va réexaminer le dossier.

#### **- Deux documents d'information :**

- Un document d'information, qui stipule que les adaptations des programmes, des épreuves de sélection se feront sans informer la sous-commission paritaire.

- L'extension à **charge de la société** de 3 avantages sociaux au personnel contractuel. Il s'agit de la garde à domicile d'enfant malade, de l'accès aux kids'days et aux vacances pour enfants. Le coût de plus de 150.000 € sera entièrement à charge de la société.

**F. PEERS, Th.MOERS, V. MERCIER**

Secrétaires nationaux.