

Les secrétaires nationaux:
Thierry Moers et Filip Peers

EN RÉSUMÉ :

Points discutés :

- Scission de la spécialité "véhicules et installations"
- Adaptation de la réglementation sur les mutations
- Screening de sécurité
- Paiement des arriérés de jours de congé compensateur sur base volontaire pour le personnel Infrabel

Questions et points introduits par la CGSP-ACOD :

- Calcul de l'allocation de réintégration (RGPS 535, §46 et §47)
- CDD
- Projet pilote "malades à long terme"
- Paiement des Jours de crédit

cheminots@cgsp.be

www.cheminots.be

 Parole de cheminots

Sous-Commission paritaire nationale (SCPN) du 4 octobre 2023

Scission de la spécialité "véhicules et installations"

La direction propose de scinder la spécialité "véhicules et installations" en 2 nouvelles spécialités "installations" et "véhicules". Les agents détenant la spécialité "véhicules et installations" qui exercent principalement des attributions au sein du service technique des ateliers (facility management) reçoivent d'office la spécialité "installations". Tous les autres agents reçoivent d'office la spécialité "véhicules".

Les ajusteurs-mécaniciens, les agents de l'ajustage, les techniciens électromécaniciens (principaux) et techniciens-mécaniciens (principaux) détenant la spécialité "véhicules et installations" et qui obtiennent la spécialité "véhicules" ou "installations" par application des dispositions qui précèdent, pourront ultérieurement demander leur passage vers l'autre spécialité en introduisant une demande de changement d'emploi non dévolu par voie d'épreuve. Si la demande de l'agent arrive en ordre utile, il devra préalablement réussir un test et refaire un essai.



Nous ne comprenons pas pourquoi la direction veut scinder la spécialité alors qu'ailleurs on demande justement plus de polyvalence. Nous signalons aussi que les agents avec la spécialité « Installations » auront moins de possibilités pour demander des mutations.

Nous prenons acte de cette proposition.

Adaptation de la réglementation sur les mutations :

La direction propose d'adapter la réglementation sur les mutations sur différents points :

- La direction propose d'ajouter cette disposition : « Les membres du personnel qui ont bénéficié d'aménagements raisonnables dans leur siège de travail actuel et qui entrent en ligne de compte pour obtenir une mutation sur demande ou une mutation par nécessités de service, peuvent obtenir cette mutation pour autant que des aménagements raisonnables soient également possibles dans le nouveau siège de travail. »



Pour nous cette disposition peut être discriminatoire pour des agents partiellement inaptes.

- Les agents d'un grade de rang 4+ ou d'un rang supérieur et les agents titulaires d'un grade d'une filière du personnel administratif, de dessin, de la comptabilité, de l'informatique, des recettes et de traduction ne pourront plus faire une mutation sur demande. Ces membres du personnel peuvent faire usage des postes à profil pour leur mobilité interne.

Lors des discussions sur ce point nous avons fait remarquer que la réglementation sur les postes à profil prévoit bien une possibilité de mobilité géographique.

- L'agent rendu disponible à la suite de la suppression de son poste est prioritaire pour réintégrer un poste dans son siège de travail et son district. La direction propose de supprimer cette règle pour les agents d'un grade de rang 4+ ou d'un rang supérieur et les agents titulaires d'un grade d'une des filières suivantes : personnel administratif, de dessin, de la comptabilité, de l'informatique, des recettes et de traduction.

- Introduction de la notion de « essai simplifié » de 12 mois pour un agent qui réintègre un emploi inférieur de la même filière. Dans le cadre de la restructuration du personnel des guichets (BMS), nous avons assisté à l'installation de receveurs (rang 4+) comme agents commerciaux. Ces agents devaient refaire un stage pour un emploi de grade inférieur au grade qu'ils détenaient. Ceci est dégradant pour les agents et contreproductif.

 La CGSP rejette cet avis.

Screening de sécurité

La direction nous informe qu'à la suite de diverses dispositions légales et d'une analyse de risque, les agents qui effectuent actuellement une série de métiers « sensibles » devront se soumettre à un screening de sécurité par « l'Autorité Nationale de Sécurité ». Il s'agit du personnel des cabines de signalisation, des Techniciens Tracks & switches, Techniciens en signalisation – Gestion des actifs, Techniciens sous-stations et caténaires, Conducteurs de trains d'Infrabel, Techniciens Télécom, Techniciens RIOC et RACCOR, des Conducteurs de train et conducteurs de manœuvre, des Agents de sécurité Securail, des Agents qui travaillent au ROC et SOC.

Ces agents devront se soumettre à ce screening tous les 5 ans. Il s'agit notamment de vérifier dans les bases de données des services de sécurité si ces agents ne posent pas un risque de sécurité.

Une procédure d'appel rapide (l'appel doit être introduit dans les 8 jours, la réponse à l'appel doit arriver dans les 30 jours) est prévue.

 Un agent qui reçoit un avis négatif sera démis d'office ou licencié et un « Freeze Mobilité illimité » sera appliqué (ce qui implique qu'il ne pourra plus jamais postuler pour un job aux chemins de fer).

Nous faisons remarquer que ce que la direction propose va plus loin que la loi. Un agent qui reçoit un avis négatif pourrait exécuter une autre fonction pour laquelle le screening n'est pas nécessaire. De plus, le résultat du screening peut évoluer de positif vers négatif mais également de négatif vers positif.

La direction répond que le statut prévoit que les agents doivent avoir une « moralité irréprochable » et qu'en conséquence elle ne veut pas maintenir des agents qui ont un screening négatif dans la société.

La discussion continuera à la prochaine réunion.

Paiement des arriérés de jours de congé compensateur sur base volontaire pour le personnel Infrabel

Infrabel propose le paiement des jours d'arriéré de congé compensateur à 100% du taux horaire indexé du traitement global.

Nous déclarons à ce propos qu'un nouveau RGPS 541 (règlement sur les prestations et repos) a été approuvé et ça devrait donc être la dernière fois qu'Infrabel vient avec un tel avis. Le nouveau RGPS 541 prévoit des règles strictes en matière d'heures supplémentaires, de la récupération ou le paiement de ces heures.

Nous refusons cet avis. L'emploi, le bien-être des agents et l'équilibre entre vie privée et travail sont nos priorités, c'est pourquoi nous privilégions la récupération de ces jours.

Questions et points introduits par la CGSP-ACOD :

Calcul de l'allocation de réintégration (RGPS 535, §46 et §47) :

Cette allocation est payée à des agents rendus disponibles (par exemple dans le cas d'une suppression de siège de travail) qui réintègrent le cadre. L'horaire pris en compte pour le calcul de cette allocation est un « horaire de jour ». Nous demandons qu'il soit tenu compte de l'horaire réel des agents concernés par cette allocation. En effet, des agents qui travaillent à pause (3X8) doivent utiliser souvent des trains plus lents (trains S par exemple) pour arriver à l'heure à leur travail.

CDD :

Rappel de la question de la SCPN précédente : Combien de CDD y a-t-il par entité ? Où sont-ils situés ? Pourquoi des CDD ? Est-ce que la législation à propos des contrats successifs est bien respectée pour tous ces contrats ?

Projet pilote "malades à long terme"



Au district NE et SO, des malades (+ 30 jours) sont contactés par des assistants sociaux dans le cadre d'un projet pilote. Nous voudrions avoir plus de détails à ce propos : Quels métiers sont-ils concernés ? Combien d'agents ont-ils été contactés ? Quels sont les résultats ? Est-ce que ce sont bien uniquement les assistants sociaux qui contactent les agents ?

Paiement des Jours de crédit

Une note de « HR Office » qui circule au CLI Anvers-Nord annonce un paiement de JC. Qu'en est-il ?

La direction nous répond qu'il s'agit d'une note adressée aux cadres supérieurs et qu'il n'est pas envisagé de payer les JC des autres agents.

Thierry Moers & Filip Peers, secrétaires nationaux