



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

EN RÉSUMÉ :

Points discutés :

- Centralisation des Agents Info Trafic
- Maintien des brigades TICO
- Adaptation du plan de transport
- Organisation examen de conducteur de train principal
- Neutralisation de 5 ans des OCIs
- Brochures de planification des tableaux de service
- Indemnité vélo et chargement des vélos électriques
- CX/RX solde historique
- Droit à la déconnexion
- Adaptation de la jobnews « Planning Officer Bureau tableau de Service » B-TO
- Communication B-HR à propos du paiement des congés compensateurs (2022 et solde historique)

cheminots@cgsp.be

www.cheminots.be

 Parole de cheminots

Sous-commission paritaire nationale (SCPN) du 5 avril 2023

POINTS DISCUTÉS :

Questions posées par la CGSP-ACOD :

Centralisation des Agents Info Trafic :

Nous sommes interpellés par des Agents Info Trafic à propos de la centralisation de leurs activités à Bruxelles. Ceci suscite des inquiétudes sur le terrain.

► La direction ne nous répond pas clairement « oui » ou « non ». Elle évoque le « business plan » et la technologie qui permet la centralisation. Bref, pas de réponse claire.

Nous répliquons que la centralisation, notamment dans le cadre de RTTM n'a pas été un franc succès.

Maintien des brigades TICO :

Nous interrogeons la SNCB à propos de la suppression des brigades TICO. Pour rappel, ces brigades ont été introduites dans le cadre du master plan anti-agression.

► La direction SNCB répond qu'à la réunion de conciliation du 16 février, cette problématique a été évoquée et qu'elle souhaite privilégier SECURAIL pour les contrôles tant upfront (en gare et sur les quais - Agatha) que dans les trains à risque.

Nous insistons sur le fait que les contrôles SECURAIL et les TICO sont deux moyens complémentaires pour prévenir les agressions. Nous réitérons notre demande d'aligner les brigades TICO dès que le personnel nécessaire sera disponible.

La réponse de la direction est du moins hésitante.

Nous continuons ce débat dans le groupe de travail anti-agression qui se réunira prochainement.

Adaptation du plan de transport :



Nous apprenons via les médias que le nouveau plan de transport 2023-2026 prévoit 2000 trains en plus par semaine et la suppression de certains trains P.

Cette communication provoque des inquiétudes sur le terrain. Aujourd'hui, il y a toujours insuffisamment de personnel pour assurer tous les trains du plan de transport actuel. Nous nous demandons, ensemble avec le personnel, s'il y aura suffisamment de personnel et matériel pour assurer ces trains supplémentaires.

► La direction nous rassure, il n'y aura pas d'augmentation de l'offre s'il n'y a pas assez de personnel.

Organisation examen de conducteur de train principal

Nous réitérons notre demande d'organiser une épreuve de conducteur principal.

► La direction prend acte de cette demande.

Neutralisation de 5 ans des OCIs

Les OCIs qui ont passé l'épreuve de TTD dans le cadre du dossier de revalorisation de la filière sont neutralisés (=période d'engagement) pendant 5 ans. Nous réclamons que cette neutralisation ne soit pas effective pour une demande de mutation (P 39) et P6 et que la période d'Oci soit prise en ligne de compte pour réaliser cette demande. Ce qui avait été demandé lors des discussions relatives à ce dossier.

Infrabel s'engage à analyser les différents cas.

Brochures de planification des tableaux de service :

Plusieurs directions rédigent des brochures de planification et consignes congé (p.ex. à BMS et BPT2) sans concertation avec les OR (Organisations Reconnues). Nous demandons que ces documents soient discutés avec nos représentants en présence d'un représentant de HR-Rail.

Dans le débat avec la direction à propos de ce point, nous évoquons plusieurs points problématiques dans la brochure « Planification » de BMS. Le texte dépasse le cadre réglementaire actuel et nous demandons que ces brochures fassent l'objet d'une concertation.

Indemnité vélo et chargement des vélos électriques:



Nous demandons que le montant de l'indemnité vélo pour les cheminots soit augmenté à 0,27€/km et max. 40 km/jour (comme dans le privé).

► La direction répond que ce n'est pas possible parce qu'il n'y a pas de budget.

Nous recevons également des remarques des agents à propos de l'interdiction du chargement des vélos électriques au travail. Ceci ne stimule pas l'utilisation du vélo.

► La direction confirme que le chargement est bien interdit notamment pour éviter des problèmes avec le réseau électrique.

CX/RX solde historique :

Nous revenons sur l'apurement du solde historique CX/RX à la SNCB. Chez B-PT3, les agents doivent d'abord apurer les congés/JC/CX/RX 2023 avant de pouvoir bénéficier du solde historique. Ailleurs, notamment chez les conducteurs du district SE, les congés 2022 ont été transformés en CX/RX.

Qu'en est-il ?

A propos des congés transformés en CX/RX, la direction confirme qu'en aucun cas les congés 2022 des agents concernés seront supprimés. Par ailleurs, la direction de la SNCB nous informe qu'actuellement le solde RX/CX est de 4.000 jours pour 2022 et 36.000 jours pour le solde historique. Ces chiffres diminuent. Nous insistons sur le fait que les agents doivent pouvoir récupérer leurs jours afin d'éviter le paiement.

Droit à la déconnexion

Une des mesures de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail concerne le droit à la déconnexion. Les employeurs qui emploient au moins 20 travailleurs doivent assurer le droit à la déconnexion de leurs collaborateurs lorsque ceux-ci ne sont plus censés travailler et définir les modalités pour y parvenir.

Qu'en est-il pour les chemins de fer ?

► La direction nous répond que ce point sera intégré dans le code de conduite.

Nous faisons remarquer que le SPF parle, dans sa communication, de l'adaptation du règlement du travail ou d'une CCT d'entreprise. Des documents qui sont concertés avec les syndicats. Le code de conduite n'est pas concerté.

Adaptation de la jobnews « Planning Officer Bureau tableau de Service » B-TO

Cette épreuve est uniquement ouverte aux rangs 5 et 4. Il y a encore des agents qui n'ont pas le rang 4 ou 5 (par exemple des commis) qui travaillent dans les bureaux Tableau de service et bureaux des trains. Pour permettre qu'ils puissent participer à cette épreuve, nous proposons que l'épreuve soit ouverte à des agents avec une expérience utile.

► La direction analysera.

Communication B-HR à propos du paiement des congés compensateurs (2022 et solde historique) :

B-HR a annoncé aux agents employés dans un régime à temps partiel avec une allocation ONEM, que le paiement des jours de congé compensateur 2022 et solde historique, est stoppé afin d'éviter que ce paiement ait une incidence sur l'allocation ONEM. **Nous demandons à la direction ce qu'il en est ?**

HR-Rail répond qu'il n'y a aucun souci pour le paiement des jours du solde « historique ». Que le problème se pose surtout pour les CX/RX de 2022 car le paiement d'heures supplémentaires ne peut pas être combiné avec l'allocation ONEM. Une communication adaptée va être envoyée aux agents concernés (+60).

DOSSIERS SOUMIS :**Adaptation de l'indemnité de déplacement à l'étranger et de l'indemnité de route**

Suite à la publication du nouvel arrêté ministériel relatif aux frais de séjour pour les missions à l'étranger, les taux de l'indemnité de déplacements à l'étranger et de l'indemnité de route sont adaptés à partir du 1er mars 2023. Il n'y aura plus qu'un taux de l'indemnité de déplacement à l'étranger. Il ne sera plus fait de différence en fonction du grade de l'agent. Globalement, les taux augmentent de 28 % ce qui correspond +- à l'indexation.

Nous prenons acte du document.

Organisation d'une épreuve spéciale donnant accès au grade d'assistant clientèle principal

Cette épreuve sera accessible aux membres du personnel statutaires et non statutaires titulaires d'un grade de rang 7, 8 ou 9 et utilisés dans un siège de travail de B-PT.2 (accueil voyageurs et opérations en gare). Il y a 25 candidats potentiels.

L'épreuve consiste en un entretien individuel ayant pour but d'apprécier la motivation du candidat, ses facultés de raisonnement et de compréhension, et plus particulièrement d'évaluer si, compte tenu de l'expérience professionnelle qu'il a acquise, il possède les qualités nécessaires lui permettant d'exercer les attributions de l'assistant clientèle principal.



Nous approuvons ce dossier.

Assurance hospitalisation :

L'accord social (2023-2024) que nous venons de conclure en front commun avec la direction prévoit :

- la reprise dans le statut de l'assurance hospitalisation à charge de l'employeur octroyée au personnel en activité et à ses ayants droit, bénéficiaires de la CSS
- la prise en charge par les œuvres sociales du paiement de la prime d'assurance hospitalisation collective pour les pensionnés et les bénéficiaires d'une pension de survie, bénéficiaires de la CSS et leurs personnes à charge, au sens de la législation relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, bénéficiaires de la CSS. Ce point est également inséré dans le statut.

Les modifications du statut et de la réglementation sont discutées.

Le texte définitif sera soumis pour approbation à la prochaine SCPN.

Pour rappel, l'insertion de l'assurance hospitalisation dans le statut signifie que cet avantage ne pourra être supprimé qu'avec une majorité de 2/3 à la commission paritaire nationale. Ceci pérennise donc à long terme l'assurance hospitalisation.

Augmentation des chèques repas :



Conformément à l'accord social 2023-2024, la valeur nominale de chèques-repas est portée à 6,00 EUR à partir du 01/07/2023 et à 6,50 EUR à partir du 01/01/2024.

La partie à charge du personnel reste inchangée (1,12 €).



Nous approuvons cette modification.

Introduction du Reward Plan pour contractuels de classe 7

► La direction revient avec ce dossier qui avait déjà été refusé en mars 2022 et qui concerne les cadres contractuels « classe 7 » (assimilé au rang 3 - 2ième échelon).

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