

EN RÉSUMÉ :

QUESTIONS POSÉES PAR

LA CGSP-ACOD :

- 1) Coefficient d'Appréciation (CA) des agents qui font les fonctions supérieures
- 2) Ancienneté des contractuels qui deviennent statutaires
- 3) Amendes
- 4) Service garanti
- 5) Règlement sur les prestations et heures supplémentaires (RGPS 541)

POINTS DISCUTÉS :

- 1) Adaptation de la procédure de détection des états dus à la consommation d'alcool et de drogues
- 2) Adaptation de la réglementation à propos du « Screening de sécurité ».
- 3) Adaptation de la définition des « Agents investis d'un poste de confiance - personnel dirigeant »

C'est quoi la SCPN ?

A la SCPN, syndicats (CGSP, CSC, SLFP) et direction discutent chaque mois des questions sociales qui vous concernent en préparation de la réunion trimestrielle de la commission paritaire nationale. La CGSP y est représentée par quatre représentants (secrétaires nationaux) :



Filip Peers



Thierry Moers



Nicky Masscheleyn



Tony Fonteyne

SOUS-COMMISSION PARITAIRE NATIONALE (SCPN) DU 15/01/2025

QUESTIONS POSÉES PAR LA CGSP-ACOD :

1. Coefficient d'Appréciation (CA) des agents qui font les fonctions supérieures :

Des agents se plaignent que leur CA est diminué lorsqu'ils font des fonctions supérieures.

La direction répond que l'avis 53 H-HR de 2006 prévoit que le CA de quelqu'un qui exerce les fonctions supérieures ne peut être supérieur à 1,1.

Nous demandons de revoir cette réglementation parce qu'elle démotive les agents. A noter que cet avis prévoit aussi que, moyennant l'accord de HR, un CA supérieur peut être accordé. Par ailleurs, nous avons aussi reçu des cas d'agents faisant fonctions supérieures dont le CA a été diminué de 1,1 à 1.

Nous rappelons à la direction que les avis 53 HHR 2006 et la circulaire 8 PR de 2001 (à consulter sur le site de HR-Rail -> réglementation -> circulaire – avis) prévoient que « chaque réduction de CA doit être motivée et communiquée à l'agent » et que « le CA doit refléter la quantité de travail de bonne qualité effectué et des connaissances et qualités professionnelles de l'agent ». Il ne s'agit pas d'un « instrument de punition ».

La direction s'est engagée à rappeler les règles aux chefs immédiats. N'hésitez pas à contacter votre délégué ou permanent régional si vous constatez un problème à ce propos.

2. Ancienneté des contractuels qui deviennent statutaires



A la SCPN du mois de novembre 2024, nous avons demandé à la direction que les agents qui passent de contractuels à statutaires gardent leur ancienneté de grade. Ainsi, un technicien dans ce cas avec 12 ans de grade pourra par exemple avoir accès à une échelle supérieure.

La direction nous répond qu'elle refuse cette demande en argumentant « la complexité ». Nous ne voyons pas ce qui est « complexe », ce refus est incompréhensible et démotivant pour le personnel concerné.

3. Amendes

Nous recevons des plaintes d'agents qui ont reçu une amende suite à un contrôle d'agents Securail dans les parkings. Nous demandons qu'un avertissement soit d'abord donné avant de passer à l'amende.



La direction refuse.

4. Service garanti

Nous évoquons quelques problèmes constatés lors de l'organisation du service garanti le 13 janvier : des agents qui étaient en repos ont reçu une demande de déclaration d'intention et, à certains endroits, il y a eu des problèmes techniques.

La direction répond que l'organisation du service garanti s'est bien déroulée et que les problèmes sont marginaux.

5. Règlement sur les prestations et heures supplémentaires (RGPS 541) :

Lors des discussions à propos du RGPS 541, nous avons demandé que des règles claires pour les agents qui travaillent à temps partiel soient définies. Il n'est pas logique qu'un agent qui travaille en 4/5ième fasse en réalité un temps plein.

 Nous réitérons notre demande à ce propos.

La direction confirme que ce point sera traité prochainement.

POINTS DISCUTÉS :

1. Adaptation de la procédure de détection des états dus à la consommation d'alcool et de drogues.

Actuellement, avant de faire un test salivaire pour détecter la consommation de drogues, un test d'haleine doit être effectué. La direction propose de supprimer cette règle et de procéder à un test salivaire lorsqu'un membre du personnel présente des signes de consommation de drogues. L'avis prévoit une liste de signes qui peuvent justifier



qu'un agent soit soumis à un tel test. Il s'agit notamment des indications au niveau du comportement, du langage, des yeux, ... Lorsqu'au moins 3 signes de cette liste peuvent être identifiés, répartis sur 2 rubriques différentes, un test salivaire peut être demandé et effectué. Si le test salivaire est positif, cela signifie que l'agent a consommé de la drogue dans les 8h précédant le test.

Nous prenons acte de cette proposition.

Nous évoquons dans la discussion la nécessité d'une politique de prévention. La circulaire 2 H-HR de 2020 le prévoit. Nous demandons que la direction nous fasse une présentation à ce propos aux comités d'entreprise PPT.

2. Adaptation de la réglementation à propos du « Screening de sécurité ».

Pour rappel, certains agents (conducteurs, contrôleurs de la circulation,...) sont soumis à un screening de sécurité effectué par la police fédérale. L'année passée, lorsque cette réglementation a été introduite, la CGSP-ACOD l'a refusée à la commission paritaire nationale (lire notre tract <https://cheminots.be/screening/>). A l'époque, nous avons évoqué notamment qu'il n'était pas logique d'appliquer une interdiction de recrutement à vie (« freeze mobilité à vie »).

La direction propose maintenant de limiter l'interdiction de recrutement à 5 ans.

 Nous refusons cette proposition étant donné que nous avons refusé la réglementation à propos du screening en 2024.

La direction nous informe que presque l'entièreté du personnel concerné a été contrôlée. Il n'y a que quelques cas négatifs. A Infrabel, le screening des agents IO3 et IO4 sera lancé prochainement.

3. Adaptation de la définition des « Agents investis d'un poste de confiance - personnel dirigeant » :

Pour rappel, à la demande des syndicats, la direction a ouvert la discussion à propos des agents investis d'un poste de confiance et le personnel dirigeant.

Il s'agit d'une disposition légale qui prévoit que le personnel de direction et le personnel « investi d'un poste de confiance » puissent être soumis à plus de flexibilité notamment en matière d'heures supplémentaires, intervalles entre deux prestations, etc...

Seulement une partie de la réglementation sur les prestations et repos (RGPS 541) est d'application pour ce personnel (notamment les article 3,4,8, 16, 63 et 64).

Il importe donc de limiter au strict minimum les agents repris dans cette catégorie de personnel.

Actuellement, notamment des agents de rang 7 à 4 (+- 500 agents Sécurail) sont repris dans cette catégorie. La direction propose de les enlever et de ne garder sur la liste que les agents de rang 3 (ou titulaire d'une fonction de classe 7), les sous-chefs de secteur technique, les secrétaires de direction, les chefs de sécurité adjoints, les instructeurs (accompagnement) et les chefs de gare adjoints voyageurs/coordonateurs interventions ou opérations (niveau 1). Une adaptation du RGPS 541 et de l'arrêté royal qui traite de cette problématique est nécessaire.

Dans la discussion à propos de ce dossier, il est confirmé que le but n'est pas que ces agents fassent des heures supplémentaires de façon structurelle. L'article 16 du RGPS 541 prévoit d'ailleurs un régime de travail hebdomadaire de 40 h « avec cette réserve qu'en raison des exigences du service public, la durée de travail hebdomadaire est établie d'après la moyenne des prestations afférentes à une période de 4 semaines ».



Ces agents pourront récupérer les heures supplémentaires en temps et, avec l'accord de l'employeur, ces heures peuvent être payées lorsque la compensation en temps n'est pas possible.

Ce dossier reviendra à la prochaine SCPN.

Thierry Moers, Filip Peers et Vincent Mercier, Secrétaires nationaux

