

EN RÉSUMÉ :

QUESTIONS POSÉES PAR LA CGSP-ACOD :

1) Jours de liberté en retard des Teamleaders B-TO (SNCB)

2) Négociations pour former un nouveau gouvernement « Arizona ».

POINTS DISCUTÉS :

1) Travailler au-delà de l'âge légal de la pension en tant que statutaire

2) Elargissement des possibilités de repêchage au sein de la filière Track

3) Introduction d'heures supplémentaires volontaires en vertu de l'article 25bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971

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 04/12/2024

QUESTIONS POSÉES PAR LA CGSP-ACOD :

1) Jours de liberté en retard des Teamleaders B-TO (SNCB)

Le retard de jours de liberté (CX, RX, JC, CN) des team leaders de la direction B-TO est en augmentation et ils ne parviennent pas à reporter ces jours à l'année prochaine.

Quelle est la solution à ce problème ?

La SNCB va enquêter.

2) Négociations pour former un nouveau gouvernement « Arizona »

Nous intervenons à la suite d'informations selon lesquelles les négociateurs pour former un gouvernement fédéral "Arizona" discutent d'une série de projets, dont l'abolition de HR Rail.

En tant qu'ACOD-CGSP, nous sommes inquiets pour l'avenir.

Vous trouverez notre "Lettre ouverte" sur notre site web :

<https://cheminots.be/lettre-ouverte-aux-cheminots/>.

POINTS DISCUTÉS :

1) Travailler au-delà de l'âge légal de la pension en tant que statutaire

Lors de la réunion précédente, la direction a proposé de modifier le statut pour permettre aux statutaires de travailler jusqu'à l'âge de 70 ans. Nous avons alors émis un avis négatif.



La direction soumet à nouveau le document légèrement modifié. Il est désormais possible de demander à travailler un an à la fois après l'âge de la retraite jusqu'à ce que l'on atteigne 70 ans.

Le front commun syndical émet un avis négatif.

2) Elargissement des possibilités de repêchage au sein de la filière Track

À la demande de la CGSP-ACOD, la direction propose que les agents qui ne peuvent pas être régularisés dans un grade de la filière Track pour cause de connaissances professionnelles insuffisantes puissent, sous certaines conditions, se porter candidats pour un ou plusieurs emplois inférieurs de cette filière.

Les candidats qui échouent à une épreuve publique donnant accès à un grade de la filière Track peuvent, sous certaines conditions, être inscrits sur la liste des candidats à un ou plusieurs emplois inférieurs de cette filière.

Voici, la liste détaillée des emplois :

Echec au stage ou à l'essai dans le grade de	Possibilité de se porter candidat pour les emplois de
ou	
Echec à une épreuve publique donnant accès au grade de :	Possibilité d'être inscrit à la liste des candidats aux grades de :
Technicien principal «travaux de voie»	Technicien «travaux de voie» Coordinateur Track Superviseur Track «rail-route» Superviseur Track «train de travaux» Opérateur Spécialisé Track
Technicien «travaux de voie»	Coordinateur Track Superviseur Track «rail-route» Superviseur Track «train de travaux» Opérateur Spécialisé Track
Coordinateur Track	Superviseur Track «rail-route» Superviseur Track «train de travaux» Opérateur Spécialisé Track
Superviseur Track «rail-route» ou «train de travaux»	Opérateur Spécialisé Track Opérateur Track
Opérateur Spécialisé Track	Opérateur Track

3. Introduction d'heures supplémentaires volontaires en vertu de l'article 25bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971

HR Rail propose d'autoriser les membres du personnel à effectuer volontairement un quota de 100 h supplémentaires par année civile, comme le prévoit l'article 25bis (introduit le 4 janvier 2017 via la loi « concernant le travail faisable et maniable ») de la loi sur l'emploi du 16 mars 1971.



Ces heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'à la demande de la hiérarchie et à condition que l'agent ait donné son accord préalable en signant une convention écrite. Cet accord est obligatoire pour une période de six mois et peut être renouvelé tous les six mois. Une fois que vous avez signé un accord, vous êtes tenu d'effectuer des heures supplémentaires volontaires à la demande de la hiérarchie.

Ces heures supplémentaires ne relèvent d'aucune des 4 catégories définies dans le nouveau RGPS 541. Les limites de 11h/jour et 50h/semaine ne peuvent pas être dépassées. Ces heures ne comptent pas pour le calcul de la durée hebdomadaire moyenne de travail au cours de la période de référence de 12 mois fixes et ne donnent pas droit à une récupération en temps ; ces heures sont payées au taux horaire à 100%.

Nous avons posé les questions suivantes :

Les 100h/année civile peuvent-ils être augmentées ?

HR Rail répond : « Oui, si le législateur les augmente, elles seront automatiquement augmentées ».

Ces heures supplémentaires relèvent-elles d'une des catégories d'heures supplémentaires prévues par le chapitre IV du RGPS 541 (A, B, C, D) ?

Réponse : « Non, en principe pas ». Mais, des réponses ultérieures il ressort que ces heures pourraient relever partiellement d'une des quatre catégories.

S'agit-il donc d'heures supplémentaires d'une cinquième catégorie ?

Ne s'agit-il pas d'un contournement des règles à propos des heures supplémentaires qui viennent d'être introduites dans le nouveau RGPS 541 et qui imposent un cadre plus strict aux prestations avec des heures supplémentaires ?

Les heures supplémentaires volontaires seront-elles communiquées de manière transparente via un compteur sur la fiche de paie, dans l'app sur le GSM, la tablette ou le kiosque ?

Peut-on imposer au personnel de train des heures supplémentaires volontaires au-delà de prestation maximale de 9 heures ? Qu'en est-il de la sécurité ?

Etant donné que la réglementation à propos des heures supplémentaires est reprise dans le chapitre IV du RGPS 541, nous sommes d'avis que la question des heures supplémentaires volontaires devrait être débattue dans le cadre des discussions sur le RGPS 541 et que cette question devrait être approuvée par une majorité des 2/3 à la commission paritaire nationale et non par un simple avis HR (non-soumis à la majorité des 2/3).

HR Rail n'est pas d'accord.



Nous donnons un avis négatif à ce document.

RGPS 541 : définition du trimestre pour le régime « Personnel de train »

La limite périodique pour le personnel de conduite est de 9 h par jour, maximum 50 h par semaine et 520 h par trimestre. Un trimestre se compose de 13 semaines : 13 x 40 heures = 520 h.

Le problème est que certains trimestres comptent 91 jours (13x7, 13 semaines), 90 jours (13 semaines - 1 jour) ou 92 jours (13 semaines +1 jour), selon le mois (en 2025, par exemple, février ne compte que 28 jours).

D'où la proposition de la direction de partir du trimestre civil (1er janvier - 31 mars, 1er avril - 30 juin, 1er juillet - 30 septembre, 1er octobre - 31 décembre) et de travailler un nombre d'heures variable : 520 heures pour les trimestres de 91 jours, 512 heures pour les trimestres de 90 jours et 528 heures pour les trimestres de 92 jours.

Après une suspension de séance demandée par les syndicats, nous proposons en front commun de maintenir la limite claire prévue par le RGPS 541 de 520h/trimestre.

L'alignement d'un jour de liberté supplémentaire certains trimestres pourrait être une solution.



La direction rejette cette proposition du front commun. Les organisations syndicales refusent donc de fournir une majorité des 2/3 pour modifier le RGPS 541 sur ce point.

Révision de la liste du personnel investi d'un poste de direction ou de confiance

Ce sujet a également été abordé lors de la réunion précédente (lire le résumé de la SCPN du mois de novembre sur notre site www.cheminots.be). Après discussion, nous donnons un avis positif pour modifier la liste du personnel investi d'un poste de direction ou de confiance. Ainsi, les 550 employés (rang 7 à rang 4) de Securail disparaîtront de la liste, ce qui est une bonne chose.

Adaptation du RGPS 523 à propos de l'allocation de secours.

HR Rail soumet à nouveau les deux mêmes avis HR déjà présentés à la réunion précédente (voir résumé du mois de novembre) : un avis pour le personnel SNCB et un avis pour le personnel Infrabel qui dépend de IO1 (cabines, TC, RIOG, RACOR).

La direction tente d'expliquer pourquoi elle propose deux avis différents.

Nous restons sur notre faim : pourquoi deux avis avec des allocations différentes au lieu d'un seul avis HR pour tous les cheminots ?

Nous analyserons les deux propositions et donnerons notre position à la commission paritaire nationale de fin décembre.

Thierry Moers et Arnaud Decoux, Secrétaires nationaux

