



En résumé

- Les conditions d'accès aux grade d'accompagnateur de train (ppl) sont élargies.

- Le front commun empêche la direction à recourir au recrutement de contractuels avec un contrat de 6 mois. Nous exigeons le recrutement de statutaires. Nous continuons à nous opposer à l'agrandissement des sièges de travail BMS.

- Une nouvelle réglementation « Absence pour maladie » sortira.

- La discussion sur le temps partiel « régime interne » est réouverte.

- Le congé d'adoption et congé pour soins d'accueil sont élargis.

- La direction présente un document à propos de la scission de B-TR.

SECRETARIAT

02 508 58 06

02 508 58 19

cheminots@cgsp.be

Nouveau site internet :

www.cheminots.be

SOUS-COMMISSION PARITAIRE NATIONALE du 12/12/2018

Principaux points à l'ordre du jour :

Elargissement des conditions d'accès aux grades d'accompagnateur de train et d'accompagnateur principal de train et recrutement d'accompagnateurs pensionnés.

Lors de la sous-commission paritaire nationale du 7/11/2018, la direction était venue avec des propositions d'élargissement des conditions d'accès aux grades d'accompagnateur de train et d'accompagnateur principal de train.

La CGSP avait demandé quelques éclaircissements. Nos demandes ont bien été ajoutées sur le nouveau document présenté en sous-commission paritaire nationale du 12 décembre :

Afin de faciliter le recrutement de personnel d'accompagnement des trains (contingent 2019 : 292 EFT) il est proposé :

- de rendre les épreuves d'accompagnateur de train accessibles aux titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire général, technique ou artistique du 2ème degré ou d'un diplôme de 6ème année de l'enseignement secondaire professionnel;
- de rendre le grade d'accompagnateur principal de train également accessible via une épreuve publique à laquelle les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court (bachelier) pourraient participer ;
- de rendre les grades d'accompagnateur de train et d'accompagnateur principal de train accessibles tant aux Belges qu'aux citoyens d'un état de l'espace économique européen ou de la Confédération Suisse.

Par ailleurs, les lauréats d'épreuves publiques donnant accès aux grades précités qui échouent au premier module de la formation fondamentale mais qui obtiennent au moins 45% des points,

pourraient poursuivre leur stage ou leur essai. Pendant une période de 3 mois, ils seraient utilisés à des tâches de contrôle et commerciales et pourraient ainsi se familiariser aux produits commerciaux. Ils ne percevraient plus de primes de productivité durant cette période. Au terme de celle-ci, ils seraient soumis à une évaluation leur permettant, en cas de résultat positif, de reprendre le cours normal de leur formation professionnelle. Cette période de 3 mois prolongerait de facto la durée du stage ou de l'essai. Dès la date de leur régularisation, ils recevront une prime d'intéressement correspondant à la totalité des primes de productivité de la période concernée.

Il est aussi proposé d'organiser prochainement une épreuve spéciale fermée pour l'accès au grade d'accompagnateur principal de train.

Cette épreuve serait accessible à tous les accompagnateurs de train statutaires titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur du type court ou d'un diplôme du niveau universitaire.

L'épreuve est orale et consiste en un entretien individuel ayant pour but d'apprécier la motivation du candidat, son comportement, son intérêt pour l'entreprise et l'emploi d'accompagnateur principal de train, ainsi que de vérifier qu'il possède les facultés de raisonnement et de compréhension nécessaires à l'exercice des attributions liées à cet emploi.

La durée maximum de l'épreuve est fixée à 30 minutes. Ils seront installés sur le poste qu'ils occupent actuellement qui sera transformés systématiquement.

Nous avons également relevé les problèmes de mobilité (mutations) suite aux nouveaux recrutements.

La direction reviendra sur le dossier afin de trouver des solutions tant sur le retrait de la neutralisation des 5 ans (avis 9 HR 2018) que sur un recrutement ciblé en région.

Moyennant toutes les remarques, nous avons donné un accord de principe sur le document.

La direction souhaite également, comme en 2015 procéder à un recrutement temporaire d'accompagnateurs (principaux) de train retraités.

Notre position a été très claire, cette solution n'est que du court terme.

La CGSP demande depuis longtemps des solutions concrètes à long terme, comme la proposition d'avis ci-avant qui élargi l'engagements des accompagnateurs.

La CGSP n'optera pas pour des solutions sparadraps !

N'oublions pas non plus notre combat (toujours en cours) pour défendre le droit à une pension décente et notre rejet de l'allongement des carrières!

Nous refusons ces engagements temporaires contractuels.

Restructuration de BMS :

M. De Groote et Mme Krick sont présents. Pour rappel la direction de B-MS veut centraliser ses services d'appui à Bruxelles (BLP, call Center,...) et passer de 26 sièges de travail à 16. En présence du management de B-MS ce point est rediscuté. Un document d'information est à l'ordre du jour qui prévoit le recrutement de 33 contractuels avec un contrat de 6 mois (contrat à durée déterminée).

Nous dénonçons une fois de plus, le manque de dialogue social à BMS. L'appel à candidature pour les CDD est déjà publié et BMS a lancé une enquête obligatoire à propos de l'ordre de préférence du lieu de travail des agents commerciaux. L'avis à ce propos n'est pas encore sorti et est à l'ordre du jour de la sous-commission paritaire d'aujourd'hui. De qui se moque-t-on ?

Sur le fond, nous rejetons catégoriquement le recours à des contrats à durée déterminée. Il s'agit d'un nouveau coup de canif dans le statut des cheminots qui risque de se généraliser partout. Aujourd'hui des CDD demain des intérimaires ? D'ailleurs la loi n'autorise pas le recours aux contractuels. (Cfr article 29 de la loi du 21/3/1991

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1991032130&table_name=loi).

La direction BMS nous répond que le recours aux CDD est justifié par « un besoin temporaire de personnel non-structurel ». Cette réponse nous étonne car la vente des billets aux guichets ne va pas soudainement diminuer de telle façon que 33 ETP pourront être supprimés, sauf si la direction a des projets pour supprimer des services et fermer des guichets. La direction nous répond qu'il n'y a « pas de liste de guichets à fermer ».

En proposant le recrutement de 33 ETP la direction reconnaît un manque de personnel (ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent). Nous demandons que ces recrutements soient statutaires et qu'en interne des inaptés puissent renforcer les équipes BMS dans les différentes gares.

Nous réitérons aussi nos critiques à propos du projet d'agrandissement des sièges de travail. Cette réforme mènera à plus de mobilité pour les agents.

Après de nombreuses discussions et interruptions de séance et face au refus par front commun des CDD, la direction retire le document à propos des contrats à durée indéterminée (l'appel à candidature est retiré). Par ailleurs, la direction annonce qu'elle continuera sa réorganisation (agrandissement des sièges de travail et centralisation).

Nous prenons acte de cette décision. La CGSP ne restera pas les bras croisés

face à la détérioration des conditions de travail, du manque de personnel, ... à la direction BMS.

Révision du fascicule 571 (Absence pour maladie ou accident de la vie privée):

Ce dossier a déjà été discuté lors de la réunion du mois de novembre. Le changement le plus important concerne les agents qui sont malades « en sortie autorisée » et dont le bureau du personnel estime qu'ils doivent se soumettre à un contrôle médical. Il s'agit de 20 à 30 % des agents malades en « sortie autorisée ». Ces agents seront obligés d' « être présents à leur domicile ou leur lieu de séjour les 3 premiers jours d'incapacité de travail (excepté le samedi, le dimanche et les jours fériés) entre 13h et 17h afin d'être disponibles pour le contrôle. ».

Toutefois, le membre du personnel qui n'est pas présent lors du passage du médecin-contrôleur, sera invité par le médecin-contrôleur à se présenter à l'adresse indiquée par ce dernier pour un contrôle. Si le membre du personnel ne se présente pas au rendez-vous donné par le médecin contrôleur ou à l'adresse communiquée par le health centre ou se soustrait au contrôle, il sera considéré en absence non rémunérée.

Suppression du congé de disponibilité :

Il s'agit de la suppression de l' art. 16 (chap VIII) du statut.

Un congé de disponibilité peut être octroyé à:

- l'agent disponible par suppression d'emploi;
- l'agent qui, par son remplacement, permet la réaffectation d'un agent disponible de son grade;
- l'agent qui a été déclaré totalement et définitivement inapte à ses fonctions normales et qui, ayant accepté la rééducation, n'a pas encore été reclassé;
- l'agent qui, par son départ, permet la mise à l'essai en rééducation d'un agent déclaré totalement et définitivement inapte à ses fonctions normales et qui, ayant accepté la rééducation, n'a pas encore été reclassé.

Lors de la réunion des exemples concrets sont évoqués d'agents inaptes qui ont utilisé ce système de congé de disponibilité pour reprendre des études et réorienter leur carrière.

Nous refusons la suppression de ce droit statutaire.

Interruption de la carrière professionnelle (régimes internes) :

Depuis début 2018 toutes les demandes de travail à temps partiel « régime interne » (donc sans allocation ONEM) sont bloquées par la direction.

Pour rappel: suite à une discussion avec l'ONEM en 2017 une nouvelle

réglementation à propos des temps partiels a vu le jour. Le temps de travail avec complément ONEM est porté à un peu plus de 30 h/semaine au lieu de 32h/semaine. Deux horaires sont possibles pour ces agents : 7h36 par jour ou 8h/jour avec 10,5 jours de CCP en plus. Le choix entre l'horaire 7h36 ou 8h est imposé par la direction.

L'application de cette nouvelle organisation, particulièrement dans les ateliers, avait créé beaucoup de tensions sociales. Nous avons obtenu certains aménagements qui avaient permis à plus d'agents, notamment dans les ateliers, de pouvoir bénéficier d'un horaire de 8h avec 10,5 de CCP ald des prestations 7h36 sans CCP supplémentaires. Nous avons refusé d'étendre ces règles aux nouvelles demandes du « régime interne » (sans complément ONEM). Suite à ça la direction a bloqué toutes les demandes de temps partiel « régime interne ».

La direction relance la discussion à propos de ce dossier. Nous pouvons en principe accepter les nouvelles règles mais nous réclamons l'organisation d'un groupe travail pour discuter des horaires des agents qui travaillent à temps partiel (7h36 ou 8h avec 10,5 CCP) notamment dans les ateliers.

La direction va réexaminer ce dossier et est en principe d'accord d'organiser un groupe de travail.

Congé d'adoption et congé pour soins d'accueil.

Il s'agit de l'application des dispositions légales concernant le congé parental d'accueil et le congé d'adoption :

« Le membre du personnel qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant mineur dans sa famille, a droit, pour prendre soin de cet enfant, au congé d'adoption pendant une période ininterrompue de maximum 6 semaines. Dans le cas où le membre du personnel choisit de ne pas prendre le nombre maximum de semaines autorisées, le congé d'adoption doit comprendre au moins une semaine complète ou un multiple d'une semaine.

Le congé d'adoption de 6 semaines par parent adoptif est allongé de la manière suivante pour le parent adoptif ou pour les deux parents adoptifs ensemble :

- 1° d'une semaine à partir du 1er janvier 2019;
- 2° de deux semaines à partir du 1er janvier 2021 au plus tard;
- 3° de trois semaines à partir du 1er janvier 2023 au plus tard;
- 4° de quatre semaines à partir du 1er janvier 2025 au plus tard;
- 5° de cinq semaines à partir du 1er janvier 2027 au plus tard.

S'il y a deux parents adoptifs, ceux-ci se répartissent ces semaines supplémentaires entre eux. »

« En cas de placement familial de longue durée, le membre du personnel qui accueille un enfant dans sa famille, a droit, pour prendre soin de cet enfant, à un congé parental d'accueil pendant une période ininterrompue de maximum 6 semaines. Le congé parental d'accueil de 6 semaines par parent est allongé de la manière suivante pour le parent d'accueil ou pour les deux parents d'accueil

ensemble :

- 1° d'une semaine à partir du 1er janvier 2019;
- 2° de deux semaines à partir du 1er janvier 2021 au plus tard;
- 3° de trois semaines à partir du 1er janvier 2023 au plus tard;
- 4° de quatre semaines à partir du 1er janvier 2025 au plus tard;
- 5° de cinq semaines à partir du 1er janvier 2027 au plus tard. »

Participation des agents non statutaires aux épreuves de sélection

Il s'agit d'un dossier qui a déjà été présenté à la réunion du 7 mars.

Notre vision est qu'il faut maintenir l'emploi statutaire à tous les niveaux. C'est une obligation reprise dans le statut et dans la loi sur les entreprises autonomes de 1991. Le statut garantit une sécurité d'emploi qui n'existe pas pour les contractuels. C'est pour cette raison que nous nous sommes depuis toujours battus pour maintenir le statut et pour obtenir des épreuves qui permettent à des contractuels de passer statutaires. Nous sommes donc d'accord de permettre aux contractuels de participer aux épreuves de sélection à condition que les lauréats deviennent statutaires. La direction refuse ceci.

Nous refusons le document, malgré ça, HR Rail décide de soumettre ce dossier à la prochaine CPN.

Interdiction de participer à une épreuve donnant accès au même grade.

Certains agents participent à des épreuves pour le grade qu'ils détiennent déjà afin de se rapprocher de leur domicile.

Nous dénonçons l'organisation d'épreuves en région alors qu'il y a encore des agents qui attendent leur mutation vers la région concernée. Ces situations sont très démotivantes pour les agents qui doivent parfois faire de longs trajets. Nous ne pouvons donc pas accepter cette proposition.

Scission de la direction B-TR.

Le 1er janvier 2019, les agents seront transférés:

Situation actuelle	Situation au 1er janvier 2019
B-TR.0 Conduite des trains B-TR.5 Exploitation ferroviaire	SNCB Transport Operations (B-TO)
B-TR.3 Accompagnement des trains B-TR.03 Information aux voyageurs B-TR.6 Security	SNCB Passengers Transport and Security (B-PT)

Certains agents de l'actuel service B-TR.5 transférés au 1er janvier 2019 au sein de la direction B-TO, rejoindront la direction B-PT au 1er mars 2019.

La désignation pour la direction B-PT aura lieu par siège de travail, sur la base

des principes suivants, tenant compte des prestations assurées au cours d'une période de référence de cinq mois significatifs :

- les agents qui exercent exclusivement ou principalement (plus de 70 %) des activités "Passengers Transport and Security" sont transférés avec leur poste ou à défaut hors cadre ;
- les agents dont l'exercice des activités "Passengers Transport and Security" représentent entre 30 % et 70 % de leurs prestations seront consultés. Ils seront désignés en fonction des besoins dans l'ordre de priorité suivant :
 1. les agents volontaires ;
 2. les agents comptant la moindre ancienneté de service.

Les agents concernés seront informés de cette désignation et auront l'occasion de faire valoir leurs remarques éventuelles à ce sujet. Celles-ci seront examinées en collaboration par la SNCB et HR Rail. La direction nous informe qu'il s'agit 45 agents.

Nous ne pouvons pas marquer notre accord sur ce document. La CGSP estime qu'il n'y a aucune raison opérationnelle qui justifie cette scission. Chaque scission de ce type a à chaque fois amenée des problèmes de communication sur le terrain. Il suffit de regarder la scission entre Infrabel et la SNCB.

De plus nous demandons à voir le nouvel organigramme car nous avons l'impression que cette restructuration mènera à la création de plus de postes de direction.

Points soumis à la direction par la CGSP/ACOD :

La CGSP/ACOD interpelle la direction à propos de différents points soumis par nos affiliés et délégués :

- Organisation des élections sociales, nous remercions l'équipe du service HR pour le bon déroulement des élections sociales. Nous demandons quand les nouveaux élus seront installés. HR-Rail nous répond qu'en principe ce sera à partir de janvier 2019.

- Nous demandons la révision de l'avis qui règle l'octroi des facilités de circulation. Un libre-parcours est octroyé à tous les agents statutaires en activité de service et aux bénéficiaires d'une pension de retraite qui comptent au moins 10 ans d'ancienneté comme agent statutaire. Etant donné qu'il y a aujourd'hui des agents qui entrent comme statutaire à l'âge de 55 ans ou plus, nous demandons que cette règle soit assouplie.

- Installation des lauréats de l'épreuve de sélection (sous-chef de bureau). Nous constatons que l'installation de ces lauréats n'est pas encore réalisée alors que le nombre de postes à profil se multiplie. HR-Rail répond qu'ils donneront un état des lieux à la prochaine réunion.

- Encore à propos des examens de sélection, nous interpellons la direction à propos du poids des qualités comportementales (jugées par un psy) dans la notation.

- Prime de bilinguisme : nous sommes intervenus à plusieurs reprises à ce propos lors des réunions de la SCPN, notamment pour trouver une solution pour les agents transférés du district vers l'administration centrale dans le cadre des différentes restructurations...

La direction confirme qu'une solution sera recherchée.

- Nous demandons quand l'avis à propos des fonctions supérieures qui a été discuté il y a un an sera publié. HR-Rail répond que cet avis sortira le premier semestre 2019.

- Nous apprenons que des analyses dans le cadre du dépistage de l'amiante ont été faites sur des sprinters. Nous voulons avoir des nouvelles à ce propos. Ce point sera discuté au CEPPT SNCB. Il nous est communiqué que tous les tests étaient négatifs.

- Nous dénonçons qu'une nouvelle version de la réglementation pour les conducteurs a été publiée le 6 décembre, d'application immédiate. Il s'agit de 190 slides. Les conducteurs devraient avoir le temps pour assimiler ces changements réglementaires.

- Nous déplorons à nouveau le manque de dialogue social à propos du dossier B-IT. Nous avons demandé une réunion rapidement. Cette réunion est programmée le 18/12 alors que toute la réforme est déjà décidée. Des agents statutaires sont invités à postuler pour des postes avant le 19/12.

Filip Peers et Thierry Moers
Secrétaires nationaux