



## En résumé

La CGSP a (ré)interpellé la direction à propos de l'adaptation du règlement relatif aux agents inaptes pour raisons de santé, Ypto, la prime de bilinguisme et le retard des trains.

Points soumis par la direction :

- la restructurations de de B-MS (centralisation en 3 régions) et B-TR (introduction d'APS).
- primes de productivité de la filière conduite.
- la filière supply Infrabel

La CGSP a obtenu l'organisation d'une épreuve afin de régulariser les agents qui sont utilisés comme agent info trafic.

### SECRETARIAT

02 508 58 06

02 508 58 19

[cheminots@cgsp.be](mailto:cheminots@cgsp.be)

[Nouveau site internet :](#)

**[www.cheminots.be](http://www.cheminots.be)**



Parole de cheminots

## **SOUS-COMMISSION PARITAIRE NATIONALE du 03/10/2018**

### **Points soumis à la direction par la CGSP/ACOD :**

- Nous revenons sur le dossier de l'adaptation du fascicule 575 (Règlement général relatif aux agents inaptes pour raisons de santé). Pour rappel malgré l'opposition des syndicats la direction a adapté la réglementation à ce propos. Ainsi, les agents inaptes subissent une perte de pouvoir d'achat s'il ne sont pas reclassés dans leur grade. Nous demandons combien de postes sont réservés pour les inaptes et où ces postes se trouvent et ce qui en est des entretiens de reclassement. A ce propos HR-Rail nous confirme que les agents peuvent demander la présence d'un délégué syndical lors de ces entretiens.

Nous dénonçons aussi que certains agents partiellement inaptes ont subi une baisse de leur salaire alors qu'ils sont utilisés dans leur grade. La direction s'engage à rectifier ces cas.

- Nous (re)interpellons la direction à propos de la restructuration de YPTO-B-IT. Nous demandons qu'une réunion de concertation soit organisée à ce propos car les agents sont inquiets à propos de leur avenir.

- Nous demandons qu'une solution soit trouvée pour les agents qui sont déplacés suite aux différentes restructurations vers l'administration centrale et qui ont perdu leur prime de bilinguisme. La direction s'engage à essayer de trouver une solution.

- Pour terminer nous revenons sur le dossier de la compensation des retards de trains. Compte tenu des problèmes de ponctualité, nous demandons qu'une solution soit trouvée pour compenser les cheminots qui subissent d'importants retards de train. Le responsable HR-Rail propose d'insérer ce point dans un futur protocole d'accord social.

**2**  
**ELECTIONS  
SOCIALES  
2018**

*Votre avenir, un rail sécurisé!*

**Principaux points à l'ordre du jour :****1) La restructuration de BMS.**

La direction de BMS nous avait déjà présenté son projet de suppression de sièges de travail fin septembre (lire notre compte rendu du comité de pilotage). A la réunion de la SCPN un avis H-HR à ce propos a été discuté qui prévoit le regroupement des 26 sièges de travail actuels en 16 sièges de travail. Les activités B-MS sont donc centralisées dans 3 régions au lieu de 5 districts. Voici la liste des sièges de travail et lieux de travail pour la Wallonie et Bruxelles après la restructuration :

Région	Sièges de travail après la restructuration	Lieux de travail
CENTRE	Brux. International	Brux.-Midi International
		Bruxelles-Midi
	Bruxelles	Hal
		Rhode-Saint-Genèse
		Bruxelles-Central
		Jette
		Bruxelles-Nord
		Bruxelles-Schuman
		Bruxelles-Luxembourg
		Etterbeek
Bruxelles Aéroport	Brux.-National Aéroport	
	Zaventem	
SUD	Tournai	Tournai
		Mouscron
		Leuze
		Ath
		Lessines
		Silly
		Enghien
		Péruwelz
	Mons	Mons
		Jurbise
		Soignies
		Braine-le-Comte
		Tubize
		Saint-Ghislain

	Charleroi	Charleroi-Sud Marchienne-au-Pont Binche La Louvière-Sud La Louvière-Centre Luttre Nivelles Braine-l'Alleud Waterloo Châtelet Tamines Mariembourg
	Namur	Namur Gembloux Ottignies Rixensart Genval La Hulpe Wavre Louvain-la-Neuve Ciney Andenne Dinant Jambes
	Arlon	Arlon Marbehan Libramont Jemelle Marloie Virton Bertrix
<b>SUD</b>	Liège	Liège-Guillemins Liège-Saint-Lambert Visé Verviers-Central Welkenraedt Eupen Spa Gouvy Huy Ans Waremme

Concrètement, que signifie cette restructuration pour les agents commerciaux sur le terrain ?

1. Le nombre de sales managers sera réduit à 3 au lieu de 5.
2. Chaque agent sera réaffecté à un siège de travail et un lieu de travail.

Le lieu de travail est l'endroit où de manière habituelle et régulière l'agent travaille. Pour des raisons de service (malades, manque de personnel, etc...), l'agent peut être appelé à assurer des prestations dans un autre lieu de travail de son siège de travail. Il bénéficie alors d'une indemnité d'éloignement (4,00 € par prestation (à 100 %)). Dans ce cas la durée d'absence du domicile ne peut pas dépasser les 11heures, sauf si l'allongement supplémentaire de son temps de parcours quotidien ne dépasse pas les 40 minutes. Par exemple, un agent dont le siège de travail est Liège pourra être amené à travailler à Verviers-Central. Un agent commercial de Charleroi-Sud sera amené à travailler à La Louvière-Sud. Etc...

Aujourd'hui un agent qui assure des prestations sur base volontaire dans un autre siège de travail peut bénéficier d'une indemnité d'intérim, qui pour un éloignement de plus de 9h est plus avantageuse que les 4 euros à 100 %.

La direction BMS ne cache pas sa volonté d'avoir « un réseau de vente » (lisez des agents commerciaux) « maniable ». Cette suppression de sièges de travail amène plus de flexibilité pour les agents commerciaux, qui ont déjà subi ces dernières années de nombreuses restructurations. La direction s'engage à ce que les changements de lieu de travail soient exceptionnels. Nous réclamons des chiffres à ce propos. Combien de services ont été assurés dans un autre lieu de travail dans le passé?

Une solution pourrait être de créer, sur base volontaire des équipes qui peuvent assurer des prestations à différents endroits tout en maintenant la structure actuellement avec les 26 sièges de travail. La direction de B-MS n'a pas souhaité répondre favorablement à cette proposition, elle préfère imposer une plus grande flexibilité géographique à l'ensemble des agents commerciaux afin qu'ils soient « maniables ».

Nous avons également demandé que pour des agents dont le changement de lieu de travail engendrerait un éloignement de plus de 9h des indemnités d'intérim soient payées.

Ceci est refusé par la direction.

Des questions existent également à propos de la réglementation HR à ce propos.

Etant donné que nous nous opposons à une flexibilité géographique à outrance nous refusons ce dossier. Malgré cela, le président de la SCPN annonce qu'il autorise la mise en place de la nouvelle structure.

## **2) Restructuration suite à l'introduction de APS.**

APS est un outil informatique de planning intégré qui devra assurer le planification du matériel et du personnel de conduite et d'accompagnement. La direction B-TR nous a présenté la restructuration qui devrait accompagner l'introduction de APS. Il s'agit d'une centralisation du planning et de la création d'une filière spécifique pour le métier de planning.

### **1. Centralisation :**

La gestion des tableaux de service des conducteurs et des accompagnateurs ainsi que la permanence devrait être centralisée au niveau du district (concrètement à Namur, Mons, Bruxelles, Gand et Anvers). Le service train conduite et accompagnement devrait être centralisé au niveau central (Bruxelles). Ceci s'accompagnera d'une suppression de postes. Ainsi, la direction veut passer de 248,2 ETP à 174 à 208 ETP.

Il est évident que cette x-ième réforme nous ne réjouit pas du tout, d'autant de plus qu'elle implique une fois de plus un déménagement de sièges de travail et une suppression d'emplois. La direction calque sa réforme sur la centralisation des permanences des accompagnateurs de train qui s'est faite il y a quelques années. Lors de la réunion nous avons invoqué que cette réforme n'a pas fait l'unanimité parmi le personnel, loin de là.

Nous avons demandé à savoir s'il y avait un bilan de cette réforme. Nous avons également relevé que pour une bonne gestion du tableau de service, il faut que le planificateur connaisse bien les agents sur le terrain. Avec 1 planificateur par 100 conducteurs, est ce que cela est encore possible ?

De plus, suite à la scission de la direction « Transport » (en deux : la gestion du trafic en temps réel et le service aux voyageurs) les accompagnateurs de train et les conducteurs

se retrouveront dans deux directions différentes. La CGSP déplore cette scission et est intervenue pour demander que le projet de transfert des activités des tableaux services et des permanences soit revu.

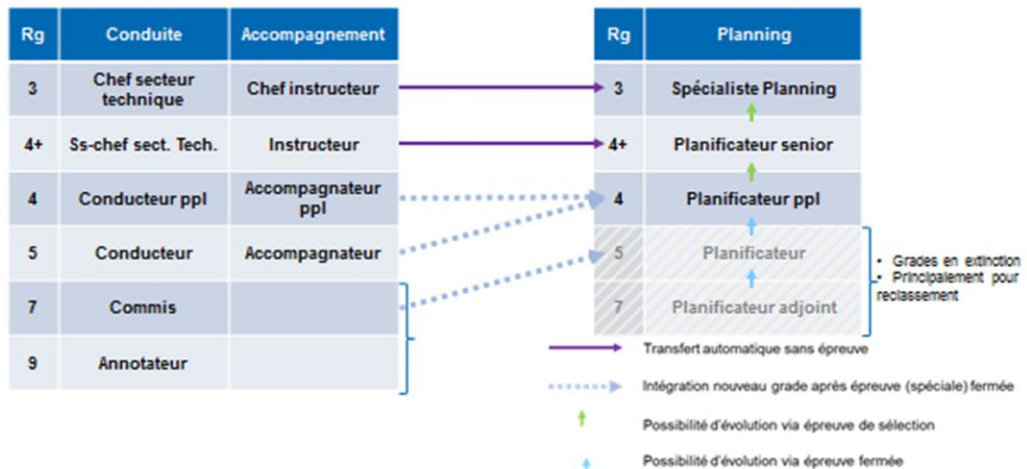
La direction nous annonce que les changements de siège de travail se feront à partir du mois d'avril 2019, que les premiers tests se feront pendant les mois d'avril-mai et que le lancement définitif se fera en juin 2019.

## 2. La nouvelle filière de métier planning.

Voici ce que la direction propose :

Rg	Filière Planning	Activités possibles		Barèmes
3 – 2 <sup>e</sup> échelon	<b>1<sup>er</sup> spécialiste planning</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etudes stratégiques</li> <li>• Gestionnaire Planning tool</li> <li>• Analyse/Reporting planning</li> <li>• Gestion master data</li> <li>• Coordination équipe</li> <li>• Amélioration des processus de planning...</li> </ul>	Grade de promotion et recrutement	320
3 -1 <sup>er</sup> échelon	<b>Spécialiste Planning</b>		Grade de promotion	305
4+	<b>Planificateur senior</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paramétrisation</li> <li>• Etudes planning, analyse scenarios, projet...</li> <li>• Coordination Planning</li> </ul>	Grade de promotion	440 => 450
4	<b>Planificateur principal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planification matériel roulant</li> <li>• Planification personnel</li> </ul>	Grade de recrutement (ou via mutation / promotion)	405 => 410 => 420
5	Planificateur		Grades de reclassement	505 => 541 => 555
7	Planificateur adjoint			709 => 742 => 640

### Transition du personnel roulant vers la filière de planification



Quel est l'impact du choix pour la nouvelle filière ?

Formation et période d'essai : suivi obligatoire des formations et nouvelle période d'essai afin d'évaluer les compétences requises.

Traitement: échelle du nouveau grade (avec mesure de sauvegarde si le traitement précédent est plus élevé jusqu'à l'obtention d'un traitement supérieur dans la nouvelle filière)

Pension: carrière mixte roulant/sédentaire: prise en considération des années en tant que roulant

Mesure transitoire à propos des primes: maintien des primes de personnel roulant durant 3 années à partir de l'installation dans le nouveau grade

Promotion: mesure transitoire pour les planificateurs actuels : accès aux épreuves de planificateur senior et spécialiste planning avec prise en compte des années de service dans le grade donnant accès aux épreuves de sélection.

La CGSP ne marque pas son accord sur cette restructuration.

La direction s'engage à poursuivre la concertation.

### **3) Filière conduite :**

La direction nous a présenté le document à propos de la revalorisation des primes de productivité du personnel de conduite des trains. Pour rappel, ce document fait partie du dossier des mesures d'augmentation du pouvoir d'achat et de la productivité du personnel de conduite. Ce dossier a été refusé par la seule CGSP, parce que nous ne pouvions pas accepter les mesures d'augmentation de la productivité. Etant donné que la CGSP n'a pas une minorité de blocage à la commission paritaire nationale, ce dossier avait été approuvé grâce aux voix de la CSC et du SLFP.

Le document à propos des primes de productivité prévoit une adaptation du mode de calcul des primes de productivité de la filière conduite comme suit :

$P = Ca \times (p1 + p2 + p3) \times \text{nombre d'heures prestées}$ , où:

- P = la prime de productivité;
- Ca = le coefficient individuel d'appréciation;
- p1 = le taux horaire fixe en fonction de l'emploi
- p2 = le taux horaire défini sur la base de la série
- p3 = le taux horaire défini en fonction de la connaissance des réseaux étrangers et des langues étrangères

La CGSP prend acte de ce document.

### **4. Organisation d'une épreuve spéciale fermée pour l'accès au grade d'agent info trafic (principal)**

Cette épreuve est organisée à notre demande afin de régulariser les agents statutaires et non statutaires qui sont utilisés comme agent info trafic (principal) au sein de la direction B-TR.03. L'épreuve est orale et consiste en un entretien individuel.

Nous réitérons notre demande afin de permettre aux AIT de participer à l'épreuve de sélection de la filière administrative. Nous demandons que rapidement un groupe de travail paritaire soit reconvoqué afin de discuter de l'avenir des AIT.



## 5. Création d'une filière supply au sein d'Infrabel.

Infrabel vise à créer une filière propre à la chaîne d'approvisionnement (Supply chain) composée des grades suivants :

- Assistant technico-Supply (rang 5)
- Coordinateur Supply (rang 4)
- Sous-Chef Supply (rang 4+)
- Chef Supply (rang 3, 1<sup>er</sup> échelon)
- Premier Chef Supply (rang 3, 2<sup>ème</sup> échelon)

L'accès aux nouveaux grades d'assistant technico-supply et de coordinateur supply sera réservé aux agents qui sont actuellement chargés des activités "supply" à raison d'au moins 70% de leurs prestations au sein d'Infrabel.

Nous remarquons que la SNCB a créé il y a quelques mois une filière similaire. Nous ne comprenons pas pourquoi chaque société veut faire « sa » filière alors que ce sont des métiers similaires. Par ailleurs nous relevons qu'un agent qui détient le même rang que le nouveau grade créé devra quand même faire une épreuve. Nous ne trouvons pas ça logique. Pourquoi demander à des agents qui travaillent parfois depuis des années dans la chaîne d'approvisionnement dans un CLI ou un atelier de passer une épreuve. Dans le même ordre d'idées, nous déplorons que les agents de la logistique (rang 7) ne puissent pas directement participer à l'épreuve d'assistant technico-supply (rang 5). Il nous est répondu que plus tard les agents de la logistique pourront participer aux examens pour accéder à ce grade.

Compte tenu de ces remarques nous prenons acte de ce document.

Filip Peers et Thierry Moers  
Secrétaires nationaux