



## EN RÉSUMÉ

### Points discutés :

- Révision du fascicule 571
- Restructuration de BMS
- Paiement des jours de congés compensateurs et jours de crédit à Infrabel
- Organisation d'une épreuve fermée donnant accès aux grades d'agent de sécurité, d'agent de sécurité spécialisé et d'agent de sécurité principal
- YPTO et personnel B-IT
- Participation des agents non-statutaires aux épreuves de sélection
- Elargissement des conditions d'accès aux grades d'accompagnateur et accompagnateur ppal

### Points soumis par la CGSP :

- Manque de personnel
- Respect de la moyenne des 8h pour les séries des conducteurs
- Télé-travail, prime de bilinguisme...

### SECRETARIAT

02 508 58 06

02 508 58 19

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

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



Parole de cheminots

## **SOUS-COMMISSION PARITAIRE NATIONALE du 07/11/2018**

### **Principaux points à l'ordre du jour :**

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

Suite à la suppression du contrôle médical de première ligne, la direction veut adapter le fascicule 571 et changer la procédure que les agents doivent suivre en cas de maladie. Le changement le plus important concerne les agents qui sont malade « en sortie autorisée » et dont le bureau du personnel estime qu'ils doivent se soumettre à un contrôle médical. Ces agents seront obligés à « être présent 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 disponible pour le contrôle. ».

La direction nous fait remarquer que seuls 30 % des agents malade « sortie autorisée » sont soumis au contrôle médical.

Nous ne pouvons pas marquer notre accord sur cette proposition.

La direction reviendra avec un nouveau document à la prochaine réunion.

#### **Restructuration de BMS :**

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 suite aux nombreuses questions que nous avons posées à la réunion précédente.

La direction confirme :

- que les BLP seront à terme (« fin 2019, début 2020 ») centralisés à Bruxelles.
- que le Help Desk sera aussi centralisé à Bruxelles. Au fur et à mesure que des

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

*Votre avenir, un rail sécurisé!*

nouvelles personnes seront recrutées elles seront installées à Bruxelles.

- à propos de l'agrandissement des sièges de travail, la direction affirme que ce sera bénéfique pour *les agents*. Ainsi, affirme-t-elle, « il y a beaucoup d'employés qui auront des gares dans leur nouveau siège de travail qui seront plus proches que les gares pour lesquelles ils peuvent être rappelés aujourd'hui ».

Nous maintenons notre position concernant cette centralisation qui ne sera pas positive pour les agents car :

- ils pourront être obligés d'aller travailler dans un lieu de travail qui ne fait pas partie de leur siège de travail actuel. Par exemple, un agent qui travaille actuellement à Verviers-Central pourra être obligé d'aller travailler à Liège Guillemins et vice-versa. Donc les agents deviendront plus flexibles.

Dans son document le management de B-MS affirme que « Tous les employés devront donner leur préférence en novembre. Le service planification en tiendra compte autant que possible ». C'est surtout ce « autant que possible » qui nous inquiète. Quelles règles vont être appliquées ? S'il y a plusieurs personnes qui ont les mêmes préférences en matière de lieux de travail, comment se fera l'arbitrage ?

- nous demandons également à revoir l'indemnité d'éloignement de 4 € par prestation (à 100%) qui sera octroyée à un agent qui travaillera en dehors de son lieu de travail. Pour rappel l'indemnité d'intérim pour un éloignement de 9 à 11h est de 5,45 € (à 100 %). La direction de BMS refuse catégoriquement cette proposition alors qu'il s'agit d'une mesure comportant un impact financier limité.

### **Paiement des jours de congés compensateurs et jours de crédit.**

Infrabel présente un document qui introduit la possibilité de paiement des arriérés de jours de congés compensateurs et des jours de crédit. Le paiement se fera à 100 % du taux horaire.

La réduction du temps de travail à 36h/semaine est une réalité, depuis 1996, pour l'ensemble des cheminots. Il n'est pas inutile de préciser que cette avancée sociale importante a été obtenue grâce au combat de la seule CGSP Cheminots à l'époque. La mise en vigueur de ce régime de temps de travail permet d'octroyer annuellement 13 jours de crédit à chaque agent.

Les congés compensateurs sont une compensation, entre autres, pour les agents qui travaillent en équipe successive, pour les prestations du samedi (donc 52 ou 53 congés compensateurs par année). S'ajoute à cela 13 congés compensateurs qui ont été introduits pour passer d'un régime de travail de 40h/semaine à 38h/semaine. Donc un total de 65 ou 66 congés compensateurs par année.

Le paiement des jours de crédit et des congés compensateurs constitue un retour en arrière vers le régime des 40h par semaine, voire plus!

De plus le paiement se fera à 100 % et non à 150 % (comme en 2011).

Annuellement, chaque agent devrait terminer l'année avec les compteurs des congés compensateurs et repos à 0. Force est de constater que d'année en année, les agents accumulent des retards dû au manque de personnel. Ainsi, des agents en équipe successive sont

obligés de travailler 20, 21 jours ou plus entre les 2 lignes rouges (28 jours) et on ne leur accorde pas les jours de crédit et les congés compensateurs en retard sollicités au nom d'un manque de personnel. Cette situation contribue à augmenter largement le stress et déforce l'équilibre entre la vie privée et le travail.

La CGSP ne sera pas complice de cette détérioration des conditions de travail ! Les priorités pour la CGSP Cheminots sont le bien-être et la sécurité des cheminots.

Pour ces raisons nous confirmons nos exigences :

- respect des 36h/semaine
- recrutement de personnel en suffisance afin que les agents puissent bénéficier de leurs jours de liberté.

C'est la 4<sup>ème</sup> fois qu'Infrabel paie les congés compensateurs. Dès lors, cette mesure d'augmentation du temps de travail structurelle risque d'entraîner la conséquence qu'Infrabel revoit ses recrutements encore à la baisse.

Il y a quelques semaines, la SNCB a également annoncé le paiement des jours de crédit pour son personnel opérationnel. Ici la même logique s'applique.

Ces deux démarches s'inscrivent clairement dans une perspective de remise en cause des 36h/semaine. En tous les cas, pour la CGSP, il n'est pas question de brader nos acquis sociaux ! Le recrutement de personnel nécessaire reste notre priorité numéro 1

## **Organisation d'une épreuve fermée donnant accès aux grades d'agent de sécurité, d'agent de sécurité spécialisé et d'agent de sécurité principal.**

La direction annonce l'organisation d'une épreuve fermée qui consiste en un examen oral pour permettre aux agents utilisés comme agent de sécurité, agent de sécurité spécialisé et agent de sécurité principal de devenir agent statutaire.

Nous approuvons ce document.

## **Dossier YPTO et personnel B-IT :**

Depuis des semaines la CGSP demande qu'une concertation soit organisée à propos de l'avenir des agents B-IT au sein de la filiale YPTO et de l'externalisation des activités IT vers la société indienne Tata Consulting.

Finalement, suite à notre insistance, M.Lemeire, responsable YPTO est présent à la sous-commission paritaire du 7 novembre pour nous donner des explications. Nous avons auparavant reçu de M.Lemeire des réponses écrites à la liste de questions que nous avons remise.

Les réponses étant évasives, voire pas compréhensibles, nous avons demandé des éclaircissements. Le nombre de questions étant important, le président de la sous-commission paritaire a décidé qu'une réunion spécifique pour ce point sera organisée dans les plus brefs délais. Nous vous tiendrons bien évidemment informés des réponses obtenues.

## Participation des agents non-statutaires aux épreuves de sélection.

La direction revient avec un dossier déjà discuté et rejeté par les organisations syndicales lors de la commission paritaire nationale du 29 mars 2018. Le but de la direction est de contractualiser encore un peu plus l'emploi « cheminots ». En effet, les contractuels pourraient participer aux épreuves de sélection sans accéder au statut. Et c'est là bien le problème. Nous rappelons que le statut garantit une stabilité et une sécurité d'emploi beaucoup plus grandes qu'un emploi contractuel. De plus, lors de la discussion sur les résultats financiers des Chemins de fer, nous avons appris que l'emploi contractuel est plus coûteux que l'emploi statutaire.

Voici la déclaration que nous avons faite à ce propos lors de la commission paritaire nationale du 29 mars :

*« La CGSP - Secteur 'Cheminots' estime que cela aurait pu être une mesure positive si elle avait mené à un emploi statutaire pour les lauréats de l'épreuve. Lors de la réunion de la SCPN, il s'est toutefois avéré que cela ne relevait pas de la philosophie de la proposition. Pour cette raison, l'organisation syndicale ne peut soutenir le projet. L'objectif doit consister à favoriser l'emploi statutaire au sein des Chemins de fer belges. Les recrutements via postes à profil sont également contraires à la loi de 1991, relative à l'emploi statutaire dans les entreprises publiques. Par le passé, des épreuves avaient été organisées régulièrement dans le but de permettre aux non-statutaires de devenir statutaires. La présente proposition va à l'encontre de ces initiatives visant à renforcer l'emploi statutaire.*

*La CGSP - Secteur 'Cheminots' est disposée à discuter à nouveau du dossier au sein de la SCPN si les entreprises décidaient néanmoins de permettre aux lauréats de devenir statutaires. »*

## Elargissement des conditions d'accès aux grades d'accompagnateur de train et d'accompagnateur principal de train

Afin de faciliter le recrutement de personnel d'accompagnement des trains, la société propose :

- De rendre les épreuves d'accompagnateur de train accessibles aux titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire général, technique ou artistique du 2<sup>ème</sup> degré ou d'un diplôme de 6<sup>ème</sup> année de l'enseignement secondaire professionnel.
- De rendre le grade d'accompagnateur principal de train accessible via une épreuve publique à laquelle les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court (bachelier) pourraient participer.

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.

La CGSP est ouverte à la discussion et pourrait donner son accord sur ce dossier moyennant des réponses à nos questions :

- Quid des agents déjà recrutés en possession d'un diplôme bachelier ?
- Tous les lauréats de l'examen d'accompagnateur de train principal sont-ils déjà installés ?
- Le cadre sera-t-il élargi ?
- Les examens de sélection seront-ils toujours organisés ?
- La filière sera-t-elle banalisée ?

La direction en séance nous répond qu'elle envisage une passerelle pour les agents en possession d'un diplôme de bachelier et que l'avis avec les modalités d'examens est en discussions.

Le cadre sera augmenté et les examens de sélection seront toujours organisés.

A propos de la prolongation de stage ou d'essai pour les agents qui obtiennent au minimum 45 % des points, il est proposé, qu'en cas de réussite, ces agents récupèrent les 3 mois de primes de productivité. La direction n'y voit pas d'objections. Nous recevons prochainement un nouveau document avec les adaptations.

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

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

- Depuis ce mois l'accueil des nouveaux recrutés se fait séparément d'une part pour les agents SNCB et d'autre part pour les agents Infrabel et HR-Rail. Nous pensons que ceci est une ineptie. Nous sommes tous des cheminots qui dépendent de HR-Rail donc il faut maintenir un seul accueil.
- Certains agents (notamment les contrôleurs des circulations, conducteurs,...) qui ont raté leur formation et qui sont donc licenciés, ne peuvent pas s'inscrire pour un examen dans une autre spécialité parce qu'ils « doivent rester pendant 10 ans dans la filière ». Nous demandons une solution afin que ces agents puissent postuler pour un autre emploi « cheminot ». La direction s'engage à examiner ces cas.
- Validation de l'expérience utile avant le recrutement :

Nous recevons des plaintes à ce propos d'agents dont l'expérience n'est pas validée. Nous demandons que les nouveaux recrutés soient informés concrètement avant leur recrutement si oui ou non leur expérience est validée. Nous ne comprenons pas que, par exemple, l'expérience utile d'un conducteur de bus ne soit pas validée (même partiellement) pour un conducteur ou un accompagnateur de train.

- Télétravail :

Les agents qui travaillent en 4/5ième à H-HR6 ne peuvent pas effectuer du télétravail. Les agents ressentent ça comme discriminatoire. La direction répète que le télétravail n'est pas un droit et que chaque service organise le télétravail « comme il veut ».

- Manque de personnel :

A de nombreux endroits il manque du personnel. Qu'en est-il des recrutements ? Il est répondu que les recrutements suivent bien les contingents de recrutements décidés par la direction. Des nouveaux contingents de recrutement sont fixés pour 2019. La direction évoque l'étroitesse du marché du travail. Nous rétorquons que notamment la SNCB est en pleine restructuration et que ça freine la volonté de recruter. Nous voyons ça notamment pour le recrutement des sous-chefs de gare. Nous constatons aussi que notamment au niveau des conducteurs il y a de nombreuses démissions (101 cette année selon les derniers chiffres reçus). Nous demandons une analyse à ce propos.

- Réunions de série des conducteurs :

Nous demandons comment la direction peut assurer que la moyenne de 8h de prestations sera garantie pour les conducteurs étant donné que ce calcul se fait sur les prestations en série et sur les futures prestations « hors-série ». La direction nous renvoie vers le groupe de travail qui discute de la filière conduite.

- Prime de Bilinguisme :

Certains agents qui sont recrutés à l'administration centrale doivent être bilingues « fonctionnel » bien qu'ils soient en contact avec le public. Nous demandons d'accorder à ces agents une prime de bilinguisme complète (120 € à 100 %). La direction examine ce dossier.

Filip Peers et Thierry Moers

Secrétaires nationaux

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

*Votre avenir, un rail sécurisé!*