



Les secrétaires nationaux:
Vincent Mercier & Filip Peers

Sous-commission paritaire du 06 octobre 2021

EN RÉSUMÉ :

DECLARATION DE LA CGSP :

- Organisation d'une épreuve fermée d'accompagnateur de train principal
- Communication à propos du report des congés 2021

POINTS À L'ORDRE DU JOUR :

- Scan pauvreté
- Facilités de circulation
- Signalement : adaptation de la réglementation et du statut
- Allongement du congé pour aidants proches
- Paiement des jours de crédit et des heures supplémentaires pour le personnel opérationnel de la SNCB
- Service d'intervention rapide au sein d'Infrabel (personnel du train de relevage)
- Indexation des rémunérations

cheminots@cgsp.be

www.cheminots.be

 Parole de cheminots

DÉCLARATION DE LA CGSP :

1. Organisation de l'épreuve fermée d'accompagnateur de train principal :

Quand l'épreuve fermée d'accompagnateur de train principal sera-t-elle organisée ? Lors de la discussion à propos de la banalisation du grade d'accompagnateur de train (SCPN de juin 2020), il avait été confirmé que cette épreuve continuerait à être organisée. Lors de cette réunion, un conseiller technique de la SNCB avait déclaré : « *qu'actuellement les épreuves fermées continueront à être organisées comme discuté dans les groupes de travail.* ». Début 2021, la hiérarchie nous a annoncé que cette épreuve serait organisée fin 2021. **Qu'en est-il ?**

► La direction nous répond qu'elle n'a pas eu le temps de consulter la direction (B-PT) concernée.
Dossier à suivre...

2. Communication à propos des congés :



Ces dernières semaines, nous sommes régulièrement interpellés par des affiliés qui se posent des questions à propos du report des congés 2021. Nous demandons qu'une communication uniforme de HR-Rail rappelle la réglementation (fascicule 542) en vigueur :

« Art 9 : Les jours de congé annuel doivent être pris dans le courant de l'année en cours. Les jours de congé annuel non octroyés peuvent être exceptionnellement reportés à l'année suivante et sont accordés jusqu'au 30 avril maximum.

Il est possible que le congé annuel de vacances ne puisse pas être octroyé avant le 1er mai en raison d'une absence pour maladie ou accident ou de la prolongation d'une telle absence. Dans ce cas, un nouveau et dernier délai de 2 mois est autorisé. Le chef immédiat, d'entente avec le membre du personnel, veille à apurer le congé annuel de vacances avant le 1er juillet. Cette date ultime ne peut pas être dépassée. »

► HR-Rail s'engage à faire une telle communication.

3. Incident technique survenu le 11 mai 2021 à Louvain :

Lors d'une précédente réunion de la SCPN, nous avons demandé à connaître les conclusions de l'analyse approfondie de la gestion de cet incident. La direction nous a fourni une description succincte de cet incident mais nous restons sur notre faim quant aux conclusions à en tirer. Ainsi, nous nous posons des questions à propos des processus et de la communication entre les différentes directions de la SNCB et Infrabel et de l'impact, lors de tels incidents, de la centralisation des services dans le cadre de RTTM.

A notre demande, la direction s'engage à organiser une réunion pour faire un premier bilan de RTTM.



POINTS À L'AGENDA:

1. Scan pauvreté :



En collaboration avec le 'Netwerk tegen armoede' (Réseau contre la pauvreté), les chemins de fer belges ont effectué un « scan pauvreté » dans les ateliers de Schaerbeek/Haren (Infrabel) et de Malines (SNCB). « Netwerk tegen armoede » offre certains outils à des entreprises pour vérifier dans quelle mesure la gestion du personnel est sensible à la pauvreté.

Lors de ce « scan » des questions spécifiques sont posées dans **7 domaines** :

- compréhension de la pauvreté ;
- communication ;
- absentéisme ;
- travail en équipe ;
- renvoi ;
- revenu disponible ;
- mode de vie.

Un questionnaire a été envoyé par le 'Netwerk tegen armoede' afin de pouvoir faire un screening sur la base de ces 7 domaines. Les questions portaient sur des informations relatives au règlement du travail, à la politique d'absentéisme, à la politique salariale, au cadre dans lequel opèrent les personnes de confiance et à d'autres filets de sécurité éventuels.

Sur base des résultats du scan de sensibilité à la pauvreté, 2 workshops ont été organisés début mars avec, entre autres, le responsable du personnel, le dirigeant, l'assistant social, la personne de confiance,... qui se sont principalement concentrés sur la reconnaissance de la pauvreté et les possibilités pour rendre la politique du personnel plus sensible à la pauvreté.

Le 'Netwerk tegen armoede' a établi sur la base du scan de sensibilité à la pauvreté qu'il existe déjà de nombreuses actions au sein des chemins de fer belges qui soutiennent une politique du personnel consciente de la pauvreté.

Les points les plus importants sont les suivants :

- la sécurité d'emploi ;
- l'existence d'un « filet de sécurité » : assistants sociaux, personnes de confiance ;
- la mobilité interne ;
- la garde d'enfants (enfants malades, séjours de vacances, stages...) ;
- la formation / le coaching des dirigeants,...

Il y a aussi des points d'amélioration en vue de rendre la politique du personnel actuelle plus sensible à la pauvreté :

- Être attentif à l'accessibilité de la communication (pas seulement le texte).
- Prendre en compte l'illettrisme numérique parmi les collaborateurs.
- Apporter un complément à la formation / coaching de la ligne hiérarchique sur la reconnaissance de la pauvreté sans stigmatiser.
- Garantir l'accessibilité aux activités de team building (pas de frais pour les collaborateurs).
- Fournir un calendrier annuel reprenant le paiement des salaires, primes.

Le 17 octobre prochain, lors de la journée mondiale de lutte contre la pauvreté, les chemins de fer lanceront une campagne de sensibilisation (affiches/webnews) mettant en avant le filet de sécurité existant (personnes de confiance et assistants sociaux).

Nous pensons qu'il s'agit d'une démarche positive et demandons à être informés de la suite et à y être associés.

2. Facilités de circulation :

De nombreux avis et circulaires en vigueur traitent des facilités de circulation.

► La direction nous présente 3 nouveaux avis qui compilent les anciennes dispositions réglementaires. Ces avis ne modifient en rien les modalités d'octroi des facilités de circulation aux collaborateurs et aux membres de leur famille et couvrent

3 domaines spécifiques :

- Facilités de circulation « classiques » : libre-parcours, titre de légitimation et billets Benelux.
- Interventions dans le coût des abonnements de transport en commun pour les trajets domicile-lieu de travail.
- Intervention dans le coût des abonnements scolaires.



Nous approuvons ces avis.

3. Signalement : adaptation de la réglementation et du statut

Pour rappel :

- Le signalement se traduit par les mentions « très bon », « bon », « insuffisant » ou « mauvais ». **Ces mentions sont attribuées compte tenu des critères suivants :**
- « **très bon** » : agent dont le mérite professionnel donne entière satisfaction et qui possède à un haut degré les aptitudes à exercer un emploi supérieur ;
- « **bon** » : agent dont le mérite professionnel donne satisfaction ;
- « **insuffisant** » : agent dont le mérite professionnel laisse à désirer ;
- « **mauvais** » : agent dont le mérite professionnel laisse à désirer et dont le maintien en service peut être remis en cause.

L'attribution à un agent du signalement « mauvais » durant deux périodes consécutives entraîne sa démission d'office. Un agent ayant reçu le signalement « mauvais » peut faire appel de cette décision auprès de la « commission d'appel signalement ». Cette commission d'appel émet un avis qui doit être confirmé par le comité de direction d'Infrabel ou de la SNCB, ou le conseil d'administration d'HR Rail (suivant que l'agent est ou non mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB par HR Rail). Cette procédure n'est pas d'application pour les rangs 1, 2 et 3 supérieur.

- Toute proposition de modification du signallement doit être effectuée au plus tard le 31 janvier (pour le 1^{er} semestre) ou le 31 juillet (pour le 2^e semestre) et doit être notifiée au plus tard à l'agent concerné à cette même date.



Voici les plus importants changements proposés par la direction :

- au lieu de décider tous les 6 mois, la direction propose que les sociétés puissent décider, chacune pour ce qui la concerne, d'établir annuellement, des propositions pour l'attribution du signallement « très bon ». Dans ce cas, la proposition doit être effectuée et notifiée à l'agent au plus tard le 31 juillet.

Chaque société pourra donc décider de la période qui couvre le signallement « très bon ». La SNCB, Infrabel et HR-Rail peuvent donc appliquer différentes règles. De plus, une période d'un an est très longue. Les signallements « très bon » ont une influence importante sur la carrière des cadres.

- les cadres rang 1, 2 et 3 supérieurs seront aussi soumis à la réglementation à propos du signallement « mauvais » mais ils ne pourront pas faire appel de la décision auprès de la commission d'appel signallement. La direction invoque l'équité entre les différents rangs. Nous ne pouvons pas être d'accord avec cela. Nous argumentons qu'il n'est pas logique que les cadres ne puissent pas faire appel de la décision d'un signallement « mauvais ». Pourquoi ne pas supprimer pour tout le monde la réglementation à propos du signallement « mauvais » ? Ainsi, tous les rangs seront traités de façon équitable. De plus, il n'est pas logique que l'avis de la commission d'appel signallement ne soit pas contraignant et que les directions puissent aller à l'encontre de sa décision.

En front commun, nous posons toute une série de questions à propos des adaptations réglementaires et statutaires. Ce dossier reviendra à la prochaine SCPN.

4. Congé d'aidants proches :



Le membre du personnel statutaire ou non statutaire, reconnu comme aidant proche d'une personne aidée, peut interrompre complètement ou partiellement ses prestations (dans le régime à 1/2 ou 4/5^e temps). Un aidant proche apporte une aide et un soutien continu ou régulier à la personne aidée. Ce congé passe de 1 mois à 3 mois par personne aidée en cas d'interruption de carrière complète et de 2 mois à 6 mois par personne aidée en cas d'interruption partielle de la carrière.



Nous approuvons ce document.

5. Paiement des jours de crédit sur base volontaire pour le personnel opérationnel de la SNCB :



Pour la troisième fois, la SNCB propose de payer (à 100 %) les heures supplémentaires et les jours de crédit au personnel opérationnel de la SNCB sur base volontaire. En 2019, 19.000 jours ont été payés, en 2020, 2.000 jours en 2021, la SNCB compte payer maximum 18.000 jours. 18.000 jours est l'équivalent d'une centaine d'emplois cheminots. Pour rappel, les cheminots travaillent en moyenne 36h/semaine et devraient donc bénéficier de 13 jours de crédit par année.

Le fait que la SNCB veuille payer pour la troisième année consécutive une partie des JC du personnel opérationnel, montre bien qu'il ne s'agit pas d'une mesure ponctuelle mais d'une mesure structurelle qui découle d'un manque chronique de personnel. Dans les faits, une partie du personnel travaille 38h au lieu de 36h et même plus. Au lieu de recruter en suffisance, la société préfère allonger les semaines du personnel.

Nous ne voulons pas être complices de ceci, nous avons toujours refusé ce paiement et défendu la semaine de 36h et exigé les recrutements nécessaires.

La CGSP refuse seule ce document.

6. Service d'intervention rapide : ajout de la brigade de relevage (Infrabel) :

A partir du 1er janvier 2022, un service d'intervention rapide « Brigade de relevage » est créé au sein d'Infrabel. Cette brigade est composée de membres du personnel détenant le grade de technicien (principal) électromécanicien véhicules et installations ; technicien (principal) mécanicien véhicules et installations ; chef-technicien électromécanicien véhicules et installations ; sous-chef de secteur technique véhicules et installations et d'autres grades qui font partie de la brigade de relevage.



Nous approuvons ce dossier.

7. Dépassement de l'indice-pivot :

Le coefficient de liquidation appliqué à certains éléments de rémunération dont les taux d'échelle et les suppléments de traitement, augmente de 1,7410 à 1,7758 à partir du 1er octobre 2021.



Nous approuvons cet avis.

Vincent Mercier & Filip Peers, Secrétaires nationaux