

Les secrétaires nationaux:  
Thierry Moers & Filip Peers

## EN RÉSUMÉ :

### DÉCLARATION DE LA CGSP :

- Organisation du télétravail :
- Communication I-TO :
- Participation à l'épreuve d'accompagnateur de train principal
- Examen passerelle de conducteur de manœuvre vers conducteur de train
- Liste des examens qui seront organisés pour statutariser les contractuels
- Réunion d'évaluation à propos des postes à profil
- Reclassement des agents inaptes (application du fascicule 575)
- Avancement barémique des contractuels

### POINT À L'AGENDA :

- Recrutement d'étudiants jobistes
- Adaptation du Statut du personnel détachement du personnel statutaire auprès d'Eurostar International Ltd (EIL) et de THI Factory (THIF)
- Changement des conditions d'octroi des suppléments au personnel détenant un grade de rang 3, 2ème échelon
- Actualisation de l'avis à propos de l'allocation de rang 3 – 2ème échelon
- Rémunération des membres des cadres contractuels de classe 7 dans le cadre du Reward Plan

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

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

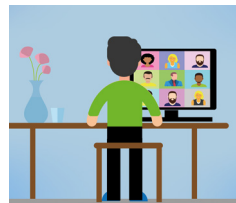


Parole de cheminots

## Sous-commission paritaire nationale du 9 mars 2022

### DÉCLARATION DE LA CGSP :

#### 1. Organisation du télétravail :



Infrabel annonce des nouvelles règles en matière de télétravail: certaines catégories de personnel peuvent faire 3 jours de télétravail par semaine, d'autres catégories (par exemple le bureau administratif AREA I-AM et la cellule bleue) sont limitées à 1 jour/semaine.

#### Pourquoi cette différence de traitement ?

Infrabel nous répond qu'il s'agit des nouvelles règles télétravail « post-COVID ». Le personnel administratif des AREAS et de la cellule bleue doit être présent au bureau plus souvent pour entretenir le contact avec les agents de terrain. Ponctuellement, en accord avec la hiérarchie locale, ce personnel peut faire plus de jours de télétravail.

Nous demandons aussi pourquoi les travailleurs transfrontaliers ne peuvent pas faire du télétravail. HR-rail répond que les règles sont différentes en fonction des pays. Vu cette « complexité », il n'est pas permis de faire du télétravail à l'étranger. Les travailleurs transfrontaliers peuvent faire du télétravail dans un flex-office en Belgique.

#### 2. Communication I-TO :



Récemment, la direction d'Infrabel a envoyé une communication au personnel I-TO des cabines de signalisation. Cette communication reconnaît le manque de personnel dans les cabines de signalisation et annonce des efforts de recrutement.

Mais cette communication annonce aussi un « freeze » des départs réels vers d'autres services ou directions du personnel I-TO en 2022. Nos affiliés de différentes régions du pays, nous ont interpellés à propos de ce « Freeze ». En substance, les affiliés nous disent qu'effectivement, il y a un grand problème de manque de personnel qui doit être résolu au plus vite mais, nous disent-ils, « ce freeze prive les agents de leur liberté d'évolution de carrière.

Le personnel I-TO qui participe à des postes à profil sera désavantagé. Une direction qui veut recruter du personnel, évitera de prendre un agent I-TO car il est bloqué. »

### Quelles sont les garanties que le personnel des cabines ne sera pas lésé ?

Le responsable I-HRO déclare à ce propos que les agents qui ont réussi une épreuve ne seront pas pénalisés pécuniairement, ils seront installés dans leur grade et puis (re)détachés vers la cabine de signalisation où ils travaillent. Il déclare que les agents I-TO ne seront pas discriminés lors d'épreuves car « Infrabel sélectionne uniquement sur base des compétences ». Dossier à suivre.

### 3. Participation à l'épreuve d'accompagnateur de train principal :



Nous apprenons que certains accompagnateurs de train qui ne disposent pas encore de l'attestation Selor ne peuvent pas participer à l'épreuve d'accompagnateur de train principal. Ceci nous semble injuste étant donné que cette condition n'existe pas pour les externes qui sont recrutés comme accompagnateur de train principal. De plus, avec la crise Covid l'organisation des examens Selor a été un peu désorganisée.

La direction refuse cette demande.

La réponse n'est pas correcte, nous continuerons nos interventions auprès de la direction afin de changer la réglementation.

### 4. Examen passerelle de conducteur de manœuvre vers conducteur de train :

La réglementation (fascicule 501 point D « Conducteur de train) prévoit l'organisation de ce genre d'examen destiné aux conducteurs de manœuvre. Nous demandons qu'un tel examen soit organisé.

La direction nous prétend « qu'il n'y a pas de besoins ». Nous sommes assez étonnés à ce propos car des recrutements externes de conducteurs sont organisés régulièrement. Nous insistons pour que les conducteurs de manœuvre puissent évoluer dans leur carrière.

La direction répond que nos conducteurs de manœuvre peuvent postuler aux examens externes de conducteur de train.



### 5. Nous rappelons que nous n'avons toujours pas eu de réponse à propos de **la liste des examens qui seront organisés pour statutariser les contractuels.**

HR-Rail nous assure que « la liste est en préparation ». Nous rétorquons que cette demande date du mois de novembre et qu'il devient urgent d'y répondre.

6. Nous rappelons également qu'une **réunion d'évaluation à propos des postes à profil** doit être organisée prochainement. HR-Rail s'engage à organiser cette réunion.

### 7. Reclassement des agents inaptes (application du fascicule 575) :

HR-Rail nous a envoyé une réponse à propos du nombre d'agents reclassés, réaffectés et pensionnés. Nous demandons qu'une réunion soit organisée afin de discuter des reclassements et réaffectations des inaptes et de la procédure à ce propos. HR-Rail nous demande d'envoyer des questions et dossiers concrets afin de préparer une telle réunion.

## 8. Avancement barémique des contractuels :

Pour rappel (voir déclaration SCPN du mois de février) : L'Avis 39 PR 2001 relatif à la rémunération du personnel prévoit que la 2<sup>e</sup> échelle octroyée au personnel statutaire comptant une ancienneté de service déterminée est accordée dans les mêmes conditions aux agents non statutaires détenant les mêmes grades.

Cet avis est bien repris dans la convention collective sur l'emploi (personnel non statutaire). Nous constatons que cet avis n'est pas appliqué.

HR-Rail nous a répondu à ce propos : « il est à noter que cet avis octroie la deuxième échelle au personnel temporaire et non aux collaborateurs contractuels. » et « L'avis 39 PR 2001 est obsolète ».

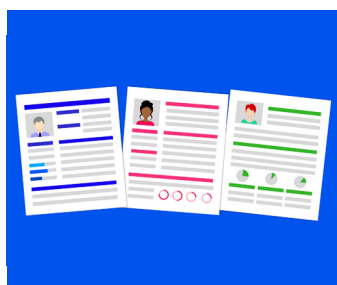


Nous contestons cette réponse. L'avis 39 PR 2001 parle bien de la rémunération du personnel non-statutaire.

## POINTS À L'AGENDA:

### 1. Recrutement d'étudiants jobistes

La direction propose d'adapter la réglementation à propos des étudiants jobistes (avis 41 H-HR/2009) sur différents points :



- permettre à HR-Rail de recourir à des bureaux externes (lisez bureaux d'intérim) pour recruter des jobistes (« si elle ne sait pas répondre aux demandes spécifiques »)

- dans le passé les étudiants jobistes étaient choisis uniquement parmi les fils et filles de cheminots (sauf s'il n'y avait pas assez de candidats). La direction veut revoir cela et stipule dans le nouvel avis qu'«une préférence» sera accordée aux enfants des cheminots.

- le classement des candidats est inversé. Alors qu'avant priorité était donné aux jobistes qui n'avaient pas encore travaillé aux chemins de fer, le nouvel avis donne priorité aux jobistes qui ont déjà une expérience aux chemins de fer.

- l'ancien avis limitait le recours aux jobistes aux périodes de congé. Ce n'est plus le cas dans le nouvel avis. Dans la pratique, les jobistes ne seront pas uniquement utilisés pour renforcer les équipes sur le terrain pendant les congés mais pendant toute l'année. Chez BMS nous avons pu constater dans le passé que des jobistes étaient utilisés pour compenser le manque de personnel. Cela ne peut pas être le but.

Pour la CGSP, le recrutement de jobistes doit être la stricte compétence de HR-Rail comme le prévoit l'art. 23 de la loi de 1926 (la sélection et recrutement du personnel doit se faire par HR-Rail), les fils et filles des cheminots doivent avoir une priorité et, afin de permettre à un maximum de fils et filles de cheminots de travailler au moins une fois comme jobiste, il faut donner la priorité aux jobistes qui n'ont pas encore travaillé aux chemins de fer.

Externaliser le recrutement des jobistes est un pas de plus vers le démantèlement de HR-Rail. De plus, comment garantir que les fils et filles de cheminots auront bien une « préférence » si une boîte d'intérim organise le recrutement ?

**Ce dossier reviendra à la prochaine SCPN.**

## 2. Adaptation du Statut du personnel : détachement du personnel statutaire auprès d'Eurostar International Ltd (EIL) et de THI Factory (THIF) :

Les activités d'Eurostar et Thalys vont être réunies dans le cadre du projet « Greenspeed » dans une nouvelle Holding dont la SNCB détiendra 18,5 % des parts. Afin de continuer le détachement de cheminots vers Thalys et Eurostar le statut doit être adapté.



Nous approuvons cette adaptation.

## 3. Changement des conditions d'octroi des suppléments au personnel détenant un grade de rang 3 - 2<sup>ème</sup> échelon :

### Actuellement, le règlement prévoit :

« Le bénéfice du supplément de base pendant les délais déterminés ci-après peut donner droit à l'octroi des suppléments suivants :

- 1<sup>er</sup> supplément : après 6 ans, pour les universitaires et assimilés ;
- 2<sup>ème</sup> supplément : après 12 ans, pour les universitaires et assimilés ;
- 3<sup>ème</sup> supplément : après 18 ans, pour les médecins et les ingénieurs civils.

Chacun de ces suppléments complémentaires est octroyé moyennant confirmation du mérite professionnel et de l'aptitude de l'intéressé. A défaut d'une telle confirmation, le montant acquis demeure inchangé."

La direction propose d'ajouter aux exigences prévues en matière de mérite professionnel et d'aptitude dans le règlement actuellement, des exigences en matière « d'augmentation et d'accroissement du mérite ainsi que de l'aptitude de l'intéressé à exercer un emploi supérieur ».

### De plus, la direction propose de spécifier dans le règlement :

« Pour évaluer le mérite et l'aptitude de l'intéressé, l'organe compétent prendra sa décision entre autre sur base des éléments suivants :

- La quantité de travail qu'il a effectué ;
- La qualité de son travail ;
- La nature et les difficultés de sa fonction ;
- L'impact, l'ampleur et le niveau de responsabilité de la fonction ;
- L'expertise technique nécessaire pour exercer correctement la fonction ;
- Les compétences exigées au bon exercice de la fonction, compte tenu du contexte dans lequel les compétences doivent être exercées ;
- Ses compétences techniques et comportementales ;
- Son expérience professionnelle ;
- Le degré d'aptitude de l'intéressé à exercer un emploi supérieur. »



Nous ne donnons pas notre accord à ces changements car ils rendront l'accès aux suppléments pour les rangs 3 - 2<sup>ème</sup> échelon plus difficile.

#### 4. Actualisation de l'avis à propos de l'allocation de rang 3 - 2<sup>ème</sup> échelon :

Une allocation de 967 € (100%) est accordée à tous les membres du personnel statutaire qui détiennent un grade de rang 3 - 2<sup>ème</sup> échelon et qui reçoivent le supplément de base depuis 3 ans. Ceci était déjà repris dans l'avis 64 H-HR/2007. Fondamentalement rien ne change, avec ce nouvel avis et une nouvelle annexe au fascicule 523, la direction veut attirer l'attention des agents concernés sur l'existence de cette allocation.

#### 5. Rémunération des cadres contractuels de classe 7 dans le cadre du Reward Plan

La direction nous présente plusieurs avis qui reprennent des nouvelles règles en matière de rémunération des cadres contractuels « classe 7 » (assimilé au rang 3 - 2<sup>ème</sup> échelon).

**Voici en résumé ce que la direction propose :**

1. Une suppression de l'évolution barémique en fonction de l'ancienneté.

Au lieu de cela une « bande de rémunération » avec un minimum et un maximum est fixée. Le salaire d'un agent « classe 7 » n'évoluera plus en fonction de son ancienneté (évolution barémique) mais évoluera entre ce maximum et ce minimum en fonction de sa « performance » et du budget disponible (!). Donc, terminé l'évolution automatique du salaire en fonction de l'ancienneté.

2. La direction propose différents avantages dont un bonus collectif, un bonus individuel, des chèques repas majorés et une prime de fin d'année.



Nous refusons de discuter de ces propositions car nous sommes d'avis en front commun que de telles adaptations qui touchent les salaires du personnel doivent être négociées dans le cadre d'une convention collective. De plus, nous craignons que l'introduction de ce système de « bande de rémunération » se généralise petit à petit vers tout le personnel.

Nous craignons également que ce système n'introduise les mêmes phénomènes que ceux du secteur privé, comme l'inégalité des salaires entre hommes et femmes.

Thierry Moers & Filip Peers, Secrétaires Nationaux.