

## Revalorisation "Filière conduite"

### Proposées par la SNCB

#### 1) Echelle barémique.

##### A) Démarrage à l'ancienneté 4 ans de l'échelle 580.

Contrairement à ce que nous (toute la délégation syndicale) avons cru comprendre la semaine dernière, l'idée n'est pas de démarrer à l'ancienneté 4 ans et d'avancer biennale après biennale pour aboutir à fond d'échelle avec 2 biennales supplémentaires. Leur idée c'est de payer une allocation mensuelle correspondant au différentiel entre l'ancienneté appliquée et l'ancienneté des 4 ans. Et après 4 ans reprise normale de l'échelle.

A l'ancienneté 0, cela correspondrait à une augmentation brute mensuelle de 265€.

À 1 an, 208€.

À 2 ans, 88€.

À 3 ans, 88€.

Ces allocations ne seraient cependant accordées qu'après régularisation (entre 13 et 16 mois). Une allocation de régularisation serait payée alors en one shot (donc 12 x 265€ et entre 1 et 4x 208€).

*Donc en finalité une augmentation moyenne mensuelle nette pour un nouveau conducteur de +/-78€ (pendant 48 mois) !*

##### B) Passage à l'échelle 585 après 12 ans de GRADE ald 18 ans de service.

L'obligation des 12 ans de grade ald de service est justifiée d'une part par un souci de cohérence (tous les changements d'échelles à 12 ans sont conditionnés à ce critère), et d'autre part pour remercier la fidélisation à la filière (dixit SNCB & HHR).

*Ce passage anticipé à l'échelle 585 apporterait un avantage global (donc après 6 ans) de 9338€ brut de salaire, 775€ brut de pécule de vacance, 170€ brut de prime de fin d'année. Soit une augmentation de salaire (hors pécule et prime) moyenne mensuelle nette de +/- 57€ pendant 72 mois.*

#### 2) Allocation de bilinguisme.

##### - Allocation de bilinguisme.

Passage de 30 à 40€ à 100% par mois.

*Cette proposition accorderait une augmentation mensuelle nette de +/-8€.*



### 3) Allocation de monitorat.

#### - Allocation de monitorat.

Passage de 5,09 à 17,93€ à 100% par jour.

En 2017, 1733 conducteurs ont bénéficié au moins 1x de cette allocation.

Cette proposition accorderait par journée de monitorat une augmentation nette de +/-10€ (14€ ald 4,26€).

### 4) Frais de transport.

#### - Intervention dans les frais de transport.

Intervention de la SNCB d'un forfait mensuel calculé sur la base d'un abonnement de train (en fait 70% du coût d'un abonnement train correspondant aux km « Domicile – Sdt)

Par exemple, si la distance Domicile-Sdt par trajet simple est de 6km, versement mensuel d'un forfait de 1,83€ par journée de travail effectif (**toutes prestations confondues en ce y compris VM, FP,...**)

A partir de 6 km (trajet simple),	1,83€ par jour
10 km.	2,26€ par jour
15 km.	2,84€ par jour
20km.	3,38€ par jour
25 km.	3,95€ par jour
30 km.	4,49€ par jour
50 km.	6,30€ par jour
75 km.	7,78€ par jour
100 km.	9,39€ par jour
125 km.	10,99€ par jour
150 km. (Maximum)	12,76€ par jour

Le public cible concerné par cette 4ème proposition ne sera que les conducteurs et conducteurs principaux qui **roulent effectivement** (donc pas les permanences, TS, ...)

### 5) Durée du préavis.

#### Le délai de préavis.

Il est actuellement d'un an et serait raccourci à une période de 6 mois.

# Aucune différenciation entre ceux qui partent à la concurrence et les autres.

# Pour des raisons sociales, à titre exceptionnel une différenciation pourra être obtenue, la SNCB gardant le pouvoir de décision.

## 6) Indemnité de rendement.

### L'indemnité de rendement.

Elle est supprimée et remplacée par une indemnité de protection de la formation.

L'objectif étant d'une part d'indemniser le manque de rendement, et d'autre part combattre les départs vers la concurrence.

Comme c'est déjà le cas aujourd'hui, chaque conducteur démissionnaire ayant moins de 10 ans de conduite doit payer une indemnité en fonction de son ancienneté.

Ce qui est nouveau c'est la possibilité pour ce dernier de signer une déclaration d'intention à ne pas rejoindre la concurrence avant 12 mois à l'issue de son préavis. Auquel cas les montants actuels restent d'application à savoir 10.000€ pour une ancienneté de 1 an, pour arriver à 1000€ pour une ancienneté de 10 ans.

S'il refuse de signer cette déclaration, alors l'indemnisation sera de 30.000€ pour une ancienneté de 1 an, pour arriver à 3.000€ pour une ancienneté de 10 ans (donc 3000€/an) !

Et s'il signe cette déclaration mais qu'il ne la respecte pas alors l'indemnisation est augmenté d'une amende de 20.000€ en plus de la différence entre l'indemnisation avec ou sans déclaration (puisqu'il aura déjà payé l'indemnité liée à une déclaration)

### Exemples :

A) 1 an d'ancienneté, sans déclaration 30.000€

Avec déclaration 10.000€

La différence. 20.000€ + 20.000€ d'amende, donc indemnité de protection

est dans ce cas de 40.000€

B) 5 ans d'ancienneté, sans déclaration 18.000€

Avec déclaration 6.000€

La différence. 12.000€ + 20.000€ d'amende, donc indemnité de protection

est dans ce cas de 32.000€

c) 10 ans d'ancienneté, sans déclaration 3000€

Avec déclaration 1000€

La différence. 2.000€ + 20.000€ d'amende, donc indemnité de protection

est dans ce cas de 22.000€.

## 7) Assistance juridique.

### L'assistance juridique.

Aujourd'hui, selon les modalités de l'avis 92H-HR 2016, le plafond de l'intervention dans les frais et honoraires d'un avocat sont de,

- 5000€ lorsque l'avocat est désigné par le membre du personnel.

- 10.000€ lorsque l'avocat est désigné par les Chemins de fer Belges.

Le projet est de porter ce plafond à 25.000€, indépendamment de qui désigne l'avocat.

## 8) Primes de productivité.

### Primes de productivité.

L'examen triennal n'influencera plus le niveau de primes (à la condition de réussir à la 1ère x) !  
En effet le K1 triennal serait de 1 si réussite à la 1ère x, 0,95 si 1 repêchage et 0,90 si 2 repêchages.

La formule serait (P1+P2+P3) x heures prestées.

**P1** correspond à un taux horaire (multiplié par la CA et le K1 triennal) lié au grade. (Conducteur de manœuvre = 1,18. Conducteur de ligne = 1,53. Conducteur principal = 1,77. Conducteur TGV = 3,7. SCHST = 2,13. CHST = 2,44.

**P2** correspond à un taux horaire (multiplié par la CA et le k1 triennal) lié au coefficient de difficulté de la série).

**P3** correspond à un taux horaire (multiplié par la CA et le k1 triennal) lié aux connaissances de réseaux étrangers ET/OU de langues étrangères.

**A titre d'exemple**, un comparatif entre l'ancienne formule et la nouvelle formule sur la base moyenne nationale mensuelle,

- **Conducteur de manœuvre** passe de 213€ à 382€ soit un **gain** de 169€ ou **79%**.
- **Conducteur de ligne** passe de 290€ à 405€ soit un **gain** de 115€ ou **40%**.
- **Conducteur principal** passe de 407€ à 483€ soit un **gain** de 76€ ou **19%**.
- **Conducteur TGV** restera au **statut quo** soit 739€ !
- **Le personnel d'encadrement** profiterait d'une augmentation moyenne mensuelle allant de **18 à 36%**.

Selon les simulations effectuées, les conducteurs seraient entre autres :

- 39 à obtenir une augmentation de 130%,
- 50 à obtenir une augmentation de 120%,
- 88 = 110%
- 117 = 100%
- 122 = 90%
- 234 = 80%
- 253 = 70%
- 301 = 60%
- 416 = 50%
- 385 = 40%
- 378 = 30%
- 288 = 20%
- 157 = 10%



## 9) Eco-Driving.

### L'Eco-Driving.

L'objectif recherché par ce concept qui s'inscrit dans la volonté d'une SNCB plus écologique et moins polluante, est de réduire la consommation d'énergie actuelle (1100 giga watt/h d'électricité et 160 giga watt/h de diesel, pour un total annuel de 85 millions d'euro) de 0,5% par tonne/km, pour arriver à 2,8% par tonne/km en 2022, et de redistribuer 10% de l'argent économisé dans les dépôts via par exemple les amicales pour l'organisation d'activités au profit des conducteurs. On envisage donc 0,5% d'économies de la facture d'énergie spécifiquement dédiée à la traction soit 450.000€. Si l'on considère qu'il y a 3500 agents de la filière conduite, chaque dépôt devrait recevoir fin 2018, autant de x 128€ qu'il ne compte de conducteur.

## 10) Embellissement des sièges de travail.

### Siège de travail.

L'objectif est de standardiser l'aménagement de tous les dépôts, en termes d'équipement, comme par exemple :

- Frigo, four à micro-onde.
- Distributeur de boissons fraîches et boissons chaudes.
- Un Hotspot wifi.
- Une salle de repos.
- Une télévision.
- ....

## 11) Paiement des jours de crédit.

### Pour l'ensemble des travailleurs « opérationnel » de la SNCB

Sur base volontaire, il sera possible de se faire payer tout ou une partie des JC. Il faudra déclarer son intention avant le 1<sup>er</sup> janvier. Ces paiements seront considérés comme revenus exceptionnels et taxés en ce sens.

Exemples :

- 1 CTE, 29 ans d'ancienneté se fait payer 1 JC, il touchera 88,74€ net pour un brut de 191,72€.
- 1 CTE, 8 ans d'ancienneté se fait payer 8 JC, il touchera 499,92€ net pour un brut de 1033,13€.
- 1 PAT, 7 ans d'ancienneté se fait payer 2 JC, il touchera 129,16€ net pour un brut de 267,44€.
- 1 PAT, 19 ans d'ancienneté se fait payer 8 JC, il touchera 600,20€ net pour un brut de 1262,84€
- 1 Sécurail, 29 ans d'ancienneté se fait payer 1 JC, il touchera 74,49€ net pour un brut de 160,95€.
- 1 Sécurail, 11 ans d'ancienneté se fait payer 3 JC, il touchera 227,12€ net pour un brut de 490,74€.

## 12) Paiement des heures supplémentaires

### Pour l'ensemble du personnel des trains (CTE & PAT)

Aujourd'hui, les heures supplémentaires prestées par le personnel des trains à la fin de chaque trimestre sont payées lorsqu'elles ne dépassent pas 7H, et sont compensées par un CHS dès qu'elles atteignent 8H.

Il est proposé qu'à l'avenir, l'ensemble des heures supplémentaires soient systématiquement payées.

## 13) Prime de « fidélité »

### Pour l'ensemble du personnel de la filière conduite

Il est proposé de payer une « prime de fidélité » au personnel de la filière conduite lorsqu'il atteint 4 ans ET 12 ans de grade. Cette prime serait d'un montant de 5000€ brut.

Compte tenu de l'ONSS et de l'imposition, celle-ci devrait en moyenne représenter un montant de +/- 2400€ net. Devraient être concernés par cette prime +/- 190 conducteurs ayant 4 ans et 174 ayant 12 ans de grade.



## Demandés par la SNCB

### 14) Réduction des alternements

#### Réduction du nombre des alternements

La SNCB a constaté que le personnel de conduite, ne fait pas en moyenne annuelle les heures théoriquement exigibles de sa part, à savoir +/- 1450 heures. Aujourd'hui un conducteur sur base d'une moyenne annuelle totale, preste 45h trop peu, tout en bénéficiant malgré tout à l'ensemble des CX et JC liés aux 36h/sem.

La principale cause de ce déficit, est la rigidité du fasc 541, notamment en ce qui concerne les taquets d'octroi d'un RX ou CX. Ce qui oblige la Société à donner des alternements en lieu et place.

En 2017, en série ce sont plus de 11.000 jours qui ont ainsi été donnés, et hors-série plus de 14.000 soit un total de 25000 jours, c-à-d 8 alternements annuellement en moyenne par conducteur.

La SNCB, souhaite par conséquent réduire considérablement ce nombre de jours considérés comme des journées de prestation mais non productives puisque non travaillées.

Pour ce faire deux pistes.

**Piste 1** : Pour 13 CCP par an, les conditions suivantes s'appliquent

- L'amplitude de 34 h est maintenue.
- Les « taquets » 05h et 23h disparaissent.

**Piste 2** : Elle propose d'introduire le concept du ½ CX (d'une valeur minimale de 20h) jumelé à un ½ OZ pour remplacer en partie un alternement. Ce principe est déjà utilisé chez Infrabel aujourd'hui pour permettre au personnel de passer d'un service de nuit vers un service de matin sans accorder d'alternement.

A noter que dans tous les cas le ½ OZ n'a pas de valeur définie. Il peut être de 1h, 5h, 10h voir plus. L'intérêt est de ne pas devoir respecter le taquet horaire pour soit finir une prestation, ou en débiter une autre.

## 15) Augmentation de la moyenne journalière des prestations

### Moyenne journalière de 8h15

Toujours en relation avec le constat d'un déficit d'heures moyennes annuelles réellement prestées par le personnel de conduite (on parle de +/- 45h trop peu), la SNCB souhaite que la moyenne journalière des prestations lors de l'élaboration des séries passe de 8h00 à 8h15. Cette mesure permettrait là où ce n'est pas le cas aujourd'hui (en cause les périodes de hors-séries) à ce que la moyenne annuelle réellement prestée corresponde à la moyenne exigible.

## 16) Remplacement d'un alternement pendant une période de congé

Si en prenant des CN/JC avant ou après un alternement, l'intervalle satisfait bien aux conditions du congé compensateur, cet alternement sera remplacé par un CX.

### Exemple de série

R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
16.00 00.30	ALT	CX	05.00 13.00	04.00 12.00	RX	CX

### Conducteur prend congé

### Situation actuelle

R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
CN	ALT	CX	CN	CN	RX	CX

### Proposition

R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
CN	CX	CX	CN	CN	RX	CX