



## En résumé :

- ✓ Suppression des guichets à la SNCB
- ✓ Recrutement régional
- ✓ A111
- ✓ Congés en retard
- ✓ Licenciements
- ✓ Allongement du congé de naissance
- ✓ Adaptation de certaines dispositions à propos de l'attribution des emplois
- ✓ Révision du système de neutralisation et d'interdiction de participation aux épreuves
- ✓ Adaptation de la cotation de la troisième partie des épreuves publiques donnant accès au grade d'accompagnateur (principal) de train

## **Lisez nos tracts avec des infos à propos de :**

- ✓ Postes à profil
- ✓ Epreuve spéciale donnant accès au grade de coordinateur-conducteur Infra
- ✓ Nouvelle organisation des districts traction et faisceaux (B-TO)

## **SOUS-COMMISSION PARITAIRE NATIONALE**

**du 3 FEVRIER 2021**

### **Déclaration de la CGSP**

- **SUPPRESSION DES GUICHETS À LA SNCB**

Nous revenons sur l'annonce de lundi, lors du comité stratégique SNCB, de la fermeture de 44 guichets et de la diminution des heures d'ouverture dans 37 autres gares. Pour nous, cette décision est inacceptable.

La présence de personnel dans les gares où transitent des centaines de voyageurs par jour constitue un service public aux voyageurs. L'agent commercial, vend des billets, renseigne, aide et assure un contrôle social dans la gare. Il est un maillon important pour faire des chemins de fer un réel acteur central de la mobilité. 77 ETP sont concernés. Nous demandons quelle suite sera donnée à ce dossier au niveau de la concertation sociale nationale. La direction nous annonce qu'un groupe de travail « ad hoc » sera convoqué.

- **RECRUTEMENT RÉGIONAL**

Nous sommes interpellés par nos affiliés à propos de la publication d'un recrutement externe local de Safety Controllers pour Liège et Namur. Nous sommes déjà intervenus dans le passé, pour dénoncer le recrutement régional de sous-chefs de gare BPT. Ces recrutements régionaux créent des frustrations parmi les agents qui attendent leur mutation vers les sièges de travail concernés par ces recrutements locaux. Nous plaçons pour que la direction installe d'abord les agents qui ont demandé leur mutation avant de recourir au recrutement externe local.

- **A111**

Nous apprenons la suppression de l'utilisation des A111 (certificat de maladie) et demandons une communication de HR-Rail à ce propos.

- **CONGÉS EN RETARD**

Nos affiliés nous interpellent à propos de certaines communications de la direction au sujet du report des congés de 2021. Ainsi, la SNCB annonce déjà que ce report ne serait plus possible en 2022 alors que le fascicule 542 prévoit bien que « Les jours de congé annuel non octroyés peuvent être exceptionnellement reportés à l'année suivante et sont accordés jusqu'au 30 avril maximum. ».

- **LICENCIEMENTS**

Suite à une question posée lors de la sous-commission précédente, nous apprenons qu'en 2020, 9 agents commerciaux contractuels ont été licenciés (« suite à des managements divers »). Ce nombre anormalement élevé nous interpelle.

### Points soumis par la direction :

- **ALLONGEMENT DU CONGÉ DE NAISSANCE**

Le congé de naissance a été allongé depuis le 1er janvier 2021 suite à une adaptation de la loi. Ainsi, le congé de naissance passe à 15 jours pour les enfants nés entre le 01.01.2021 et le 31.12.2022 et à 20 jours pour les enfants nés à dater du 01.01.2023. Ce congé doit être pris dans les 4 mois après la naissance. Les 10 premiers jours peuvent être pris sans concertation avec le chef immédiat.

- **CHANGEMENT DE LA RÉGLEMENTATION À PROPOS DE L'ATTRIBUTION DES EMPLOIS**

Ce point a déjà été abordé la fois passée. La direction a légèrement adapté le document.

La direction propose d'adapter 3 points :

- uniformiser le délai de validité des épreuves à 2 ans.
- en cas d'égalité des points, les lauréats sont départagés selon leur âge. Ce critère est jugé discriminatoire. La direction propose de le remplacer par l'ordre d'introduction des candidatures.
- les lauréats d'épreuves organisées pour une zone géographique déterminée (siège de travail, district, area, ...) seraient biffés de la liste des lauréats en cas de refus d'un poste au sein de cette zone.

Nous (re)proposons d'utiliser le critère de l'ancienneté de service, qui selon nos infos n'est pas discriminatoire, le critère de la date d'inscription étant préjudiciable pour les agents du terrain qui n'ont pas toujours accès à un ordinateur et pour les agents malades ou en congé de maternité ou simplement en congé/CV/RX.

A propos de la zone géographique, la direction confirme qu'il peut s'agir de grandes zones telles qu'une Area. Nous préconisons qu'un tel refus ne devrait pas constituer une raison pour être biffé de la liste des lauréats.

Nous prenons acte du document et ne l'approuvons donc pas.

- **POSTES À PROFIL**

Depuis le mois de septembre, direction et syndicats négocient à propos de l'adaptation de l'avis 13 HHR de 2019 « Postes à profil ». Un document final est présenté à la sous-commission. Les syndicats devront se prononcer sur ce dossier. Plus d'infos dans notre tract.

- **ÉPREUVE SPÉCIALE DONNANT ACCÈS AU GRADE DE COORDINATEUR-CONDUCTEUR INFRA**

Cette épreuve spéciale est accessible aux opérateurs-conducteurs Infra statutaires et non-statutaires et permettra aux agents de passer à l'échelle 655. C'est une belle avancée sociale obtenue suite à l'intervention de la CGSP. Plus d'infos dans notre tract à ce propos.

- **RÉVISION DU SYSTÈME DE NEUTRALISATION ET D'INTERDICTION DE PARTICIPATION AUX ÉPREUVES**

Dans la réglementation et le statut toute une série d'interdictions de recrutement (par exemple pour des agents licenciés) et de neutralisations (par exemple en cas de mutation) sont prévues. La direction propose de revoir ces dispositions et la terminologie en la matière :

- Les concepts de « Freeze mobility » et de « Période d'engagement » sont introduits au lieu de « interdiction de recrutement et neutralisation ». L'Entité déterminera si le recrutement ou l'installation donne lieu à une période d'engagement et en fixera la durée. Cette période ne peut pas dépasser 5 ans et est levée en cas de promotion de grade entraînant un changement de rang. « Freeze Mobility » signifie qu'un externe ne peut pas être recruté, et qu'un membre du personnel ne peut pas changer de grade, obtenir une promotion ou une mutation sur demande durant une certaine période.

- Période d'engagement : Pour la filière conduite et la filière gestion du trafic, la direction propose de réduire le délai de neutralisation à 5 ans au lieu de 10 ans.

- Freeze Mobility : L'interdiction de recrutement serait réduite à 3 ans au lieu de 5 pour les agents licenciés à la suite d'un stage insuffisant en rapport avec la conduite, la manière de servir, l'assiduité ou le zèle, de 4 ans à 1 an pour un agent non-régularisé après un changement de spécialité et 1 an au lieu de 3 ans pour un agent licencié suite à un échec à la formation pour un emploi.

Globalement les propositions vont dans le sens d'un assouplissement. Ce dossier sera rediscuté à la prochaine réunion.

- **ADAPTATION DE LA COTATION DE LA TROISIÈME PARTIE DES ÉPREUVES PUBLIQUES DONNANT ACCÈS AU GRADE D'ACCOMPAGNATEUR (PRINCIPAL) DE TRAIN**

Il est proposé de ne plus coter séparément la connaissance de la seconde langue nationale lors de la troisième partie des épreuves publiques donnant accès aux grades d'accompagnateur (principal) de train. Elle serait désormais évaluée lors de l'entretien.

Ceci permettra à de bons candidats avec de plus faibles connaissances linguistiques, de quand même réussir l'épreuve.

Nous approuvons cet avis.

- **NOUVELLE ORGANISATION DES DISTRICTS TRACTION ET FAISCEAUX (B-TO)**

Lisez à ce propos notre tract.

Thierry Moers & Filip Peers, Secrétaires nationaux