



En résumé :

- ✓ Engagement d'intérimaires
- ✓ Engagements de contractuels à Salzinnes
- ✓ Restructuration B-IT – YPTO
- ✓ Activités liées à la sécurité
- ✓ Audit SSICF à propos du service minimum
- ✓ Application du coefficient de Bradford
- ✓ RTTM
- ✓ Télétravail à B-ST
- ✓ 4/5^e avec complément ONEM
- ✓ Filière peintre
- ✓ BMS : Evaluation de la réorganisation B2C Sales
- ✓ Postes à profil personnel I-TMS
- ✓ Adaptations statutaires et réglementaires et document d'information à propos du personnel impacté par l'externalisation de CPS vers IDEWE
- ✓ Paiement des arriérés de jours de congé compensateur sur base volontaire pour le personnel Infrabel
- ✓ Actualisation du fascicule 542 (Congé annuel de vacances)
- ✓ Suppression du congé éducation payé
- ✓ Dispenses de service
- ✓ Actualisation du chapitre IV du Statut du personnel – Carrière administrative et pécuniaire
- ✓ Actualisation du fascicule 520 (Rémunération du personnel statutaire)
- ✓ Adaptation du fascicule 580 Organisation des œuvres sociales

SOUS-COMMISSION PARITAIRE NATIONALE du 2 OCTOBRE 2019

Déclaration et questions de la CGSP

- **Engagement d'intérimaires :**

La direction nous a informé il y a quelques jours de l'engagement d'intérimaires à B-MS et I-AM. Sur le site d'Infrabel nous pouvons également lire qu'Infrabel fait appel à des pensionnés sous contrat d'intérimaire pour donner des formations.

Nous ne pouvons pas être d'accord avec ces pratiques. Le travailleur intérimaire est soumis à une flexibilité accrue, enchaîne souvent les contrats de petites durées, ne reçoit souvent pas la formation suffisante pour exécuter le travail ; de plus il a deux fois plus de risques de subir un accident de travail que les employés permanents.

C'est pour cette raison que la CGSP a intenté un recours au conseil d'état suite à l'engagement d'intérimaires à la direction B-MS.

- **Contractuels à Salzinnes:**

Lors de la Commission Paritaire Régionale du district Sud-Est il a été annoncé que la direction B-Technics veut engager pour l'atelier de Salzinnes 1/3 de contractuels à durée déterminée, 1/3 de contractuels à durée indéterminée et 1/3 de statutaires.

Nous réaffirmons que le statut prévoit que le recrutement statutaire est la règle. Nous rejetons la précarisation des emplois « cheminots ». Pour rappel, la sécurité d'emploi garantie par le statut est beaucoup plus grande que pour les contractuels et le statut prévoit plus d'avantages sociaux (pension avec tantièmes préférentiels, congé, maintien du salaire en cas de maladie, etc...).

- **Restructuration B-IT – YPTO :**

L'année passée le responsable YPTO/B-IT a fait le point lors d'une SCPN sur la restructuration de l'IT SNCB. Il était question de formations pour les employés, de la diminution du nombre de consultants externes, etc...

Où en est cette restructuration et quels sont les résultats après un an ?

- **Activités liées à la sécurité :**

L'Arrêté Royal (AR) portant sur la réforme des structures des chemins de fer du 11 décembre 2013 stipule que les activités de sécurité dans les gares, dans les trains, ... et dans tous les espaces gérés par la SNCB et les activités de gardiennage des installations SNCB font partie des missions de service public. Cet AR prévoit également que la SNCB doit conclure avec Infrabel une convention de coopération dont l'objet est d'assurer l'exercice conjoint de leurs missions de service public liées à la sécurité.

Qu'en est-il ? Qu'en est-il de cette convention de coopération ?

- **Audit SSICF à propos du service minimum:**

Dans le passé la CGSP a dénoncé à plusieurs reprises les abus lors de l'organisation du service minimum pendant les grèves. Ainsi nous avons posé des questions à propos de la formation des agents qui étaient mis au travail dans les cabines de signalisation pendant les grèves et à propos du nombre minimal d'agents nécessaires pour faire fonctionner les cabines pendant les grèves.

Le SSICF, organe de contrôle de la sécurité ferroviaire, a fait un audit à ce propos. Cet audit constate que :

« Certains agents non titulaires de « rôles » au sein d'un poste de signalisation, soit des agents écartés de manière permanente des postes de signalisation pour raison personnelle, ayant exercé ou non une prestation endéans le délai de 6 mois réglementaire, soit des agents recertifiés en urgence, soit des agents réceptionnés mais non formés sur une zone de travail ont exécuté des prestations dans un poste de signalisation au cours des journées de grève des 29 et 30 juin 2018.

Le SSICF a constaté que certains agents ont effectué des prestations dans une zone pour laquelle Infrabel ne pouvait démontrer que ces agents avaient bien été formés. En conséquence, la possibilité d'exécuter une prestation sans formation spécifique préalable pour cette zone est bien réelle. Au niveau du système technique EBP, il n'y a aucune restriction qui empêche cette éventualité. »

...

« La desserte d'un poste de signalisation a été réalisée avec « une seule personne » ou, en tout état de cause avec un nombre d'agents ou un nombre de personnes très inférieur à l'objectif nominal. »

Cet audit fait plusieurs recommandations notamment à propos de la formation des agents « *non aguerris* » utilisés en cas de grève et de la traçabilité de ces formations. Le SSICF demande aussi qu'Infrabel « *veille à ce qu'il soit techniquement impossible d'effectuer des actions dans une zone d'un poste de signalisation sans que l'agent concerné n'ait reçu la formation pour cette zone.* » et que « *Pour chaque poste de signalisation, la direction d'Infrabel détermine avec l'AREA un nombre minimal d'agents nécessaires (et leur rôle respectif) à la desserte du poste sur base de critères mesurables, en fonction du scénario de base. Cette disposition devrait être analysée en collaboration avec le personnel concerné du poste, en tenant compte des facteurs de réduction effective de la charge de travail au cours de journées de grève.* ».

Nous demandons au représentant d'Infrabel quelles mesures Infrabel a prises suite à cet audit et si ces recommandations ont bien été suivies?

- **Application du coefficient de Bradford :**

Pour rappel le coefficient de Bradford (= nombre de jours d'absence total multiplié par la fréquence d'absences au carré) est utilisé pour déterminer si un agent est soumis à un contrôle médical ou pas.

Nous apprenons que Infrabel, SNCB et HR-Rail appliquent des règles différentes à ce propos. Le seuil critique du coefficient de Bradford serait plus restrictif à la SNCB que chez Infrabel. Qu'en est-il ?

La direction confirme qu'il y a bien une différence. Nous déplorons cela car ça va à l'encontre de l'unicité du statut des cheminots.

- **RTTM :**

Pour rappel il s'agit du projet de centralisation à 5 endroits (Bruxelles, Namur, Mons, Gand et Anvers) des activités liées à la gestion en temps réel du personnel, du matériel et des incidents.

Dans le cadre de ce projet, 378 postes à profil rang 4+ sont créés. Tous les agents devront passer ces épreuves « poste à profil » y compris les agents titulaires d'un grade 4+ qui sont sur un poste.

Lors de la réunion précédente nous avons fait une déclaration en front commun pour rejeter cette réforme qui ne sera ni bénéfique pour les cheminots (centralisation donc déplacement des agents) ni pour la ponctualité, la communication et le service aux voyageurs.

Nous réaffirmons notre opposition et demandons qu'un groupe de travail puisse continuer la concertation à ce propos. Cette demande est refusée.

- **Télétravail à B-ST :**

Suite à la restructuration de B-ST il avait été convenu de permettre aux agents d'effectuer 2 jours de télétravail.

Qu'en est-il ? La direction va se renseigner.

- **4/5^{ème} avec complément ONEM**

Certains agents qui bénéficient de ce régime font des heures supplémentaires et il semblerait que ces heures supplémentaires soient payées.

Est-ce que ceci est bien légal ?

La direction va examiner.

- **Filière peintre :**

En 2018 nous sommes intervenus à propos de l'organisation d'une filière peintre à la SNCB. Il avait été répondu que B-Tc travaille sur un document pour un grade de « Chef peintre ». Où en est ce document ?

Points soumis par la direction :

- **BMS : Evaluation de la réorganisation B2C Sales**

La direction BMS nous présente l'évaluation du regroupement des sièges de travail de BMS (diminution de 26 à 16 sièges).

La direction confirme, ce que la CGSP a défendu à maintes reprises, qu'il y a un manque de personnel. Ce manque du personnel est en train de se résoudre. Depuis septembre 2018 il y a eu 3 vagues de recrutements. Au 1/1/2020 il devrait y avoir 592 ETP ce qui est 66 ETP en plus par rapport au projet initial de 2017. Un renforcement de l'équipe « planning » devrait aussi se faire.

Les recrutements récents ont tous été des recrutements contractuels. Nous demandons d'organiser une épreuve pour statutariser ces agents. La réponse de la direction est catégorique : NON.

A propos de la centralisation des sièges de travail : les agents ont pu désigner un lieu de travail préférentiel où ils veulent travailler habituellement. Lors des discussions à ce propos il y a quelques mois, la CGSP a lourdement insisté que les agents travaillent de façon très exceptionnelle dans un lieu de travail autre que le lieu de travail habituel.

Les chiffres montrent que les agents qui ont communiqué leur lieu de travail de préférence, ont assuré 80 % des prestations dans ce lieu de travail de préférence, 96 % de leurs prestations se sont réalisées dans les 3 premiers lieux de travail de préférence.

La direction nous annonce aussi que par siège de travail un service backup est prévu. Ce backup (il s'agit d'un agent avec une prestation, donc pas un agent « réserve à domicile ») peut être amené, lorsqu'il y a un malade, à se rendre dans une autre gare pour assurer une prestation. Ainsi il faut moins rappeler des agents pour remplacer des malades.

Nous demandons si une évaluation du système de gestion du nombre de guichets ouverts est prévue. En effet, nous recevons des plaintes qu'en septembre il y a eu d'importants problèmes à ce propos (de longues files devant les guichets, pas de pauses pour aller manger, etc...). Il est confirmé qu'une évaluation se fait.

La direction présente aussi les « points d'attention » à propos du concept store de Namur :

- adaptation du Closed Cash Handling System afin que le vendeur ne doive plus toucher l'argent (le client mettra les pièces et les billets dans la machine).
- répétition du plan d'action sécurité avec chaque agent et ne pas ouvrir quand les caméras ne sont pas toutes installées.
- prévoir une formation approfondie au Queuing System et plus de soutien au receveur-chef.
- assurer le training des vendeurs
- l'importance du suivi des travaux

En 2020 un nouveau concept store est planifié à Bruxelles-Midi.

- **Postes à profil personnel I-TMS :**

La direction nous présente un document d'information à propos de la création de postes à profil (avis 13 H-HR/2019) pour les rôles de Team Leader Central Dispatch, Traffic Supervisor, Safety Supervisor, Traffic Officer et Formateur "Infrabel Academy". Il s'agit de rôles accessibles jusqu'à présent via une épreuve de sélection. La direction invoque le manque de lauréats à ces épreuves pour justifier le recours au système des postes à profil.

Cet argument est assez étrange car c'est la direction elle-même, qui détermine le contenu de ces épreuves. Rien n'empêche d'adapter le contenu afin que celui-ci corresponde mieux aux fonctions que les lauréats de ces épreuves devront assurer. Nous craignons que les postes à profil remplaceront à terme les épreuves de sélection. Dans la pratique, c'est ce qui est en train de se passer à la SNCB pour les adjoints de chef de gare dans le cadre du projet RTTM. Les agents ayant réussi une épreuve de sélection et même les agents qui ont un grade 4+ qui sont sur un poste doivent repasser un examen « poste à profil ».

Infrabel déclare que ce n'est pas le but de supprimer les épreuves de sélection et que contrairement à ce qui se passe à la SNCB, les agents qui ont réussi un examen de sélection et qui assurent les rôles visés par les postes à profil ne devront pas repasser un examen « poste à profil ». Nous prenons acte de cette déclaration d'Infrabel mais nous ne pouvons pas être d'accord avec ces postes à profil.

- **Adaptations statutaires et réglementaires et documents d'information à propos du personnel impacté par l'externalisation de CPS vers IDEWE :**

Etant donné que nous sommes opposés à l'externalisation de CPS et que nous

avons introduit un recours à ce propos au conseil d'état nous refusons tous ces documents. Nous ne pouvons pas être d'accord avec le détachement du personnel vers IDEWE (entité à 100 % privé dans laquelle les chemins de fer n'ont aucune participation). Ceci créerait un précédent dangereux.

- **Paiement des arriérés de jours de congé compensateur sur base volontaire pour le personnel Infrabel :**

De 2018 à 2019, 352.000 jours de liberté ont été transférés dont 52.000 jours de congé compensateur pour travail du samedi. 16.000 jours de congé compensateur ont été payés aux agents. Donc au total le retard entre 2018-2019 était de 68.000 jours de congés compensateur. A noter qu'entre 2017 et 2018 ce retard s'élevait à 65.000 jours. En bref, ces chiffres confirment notre affirmation que sur le terrain les agents ne savent pas prendre leurs jours de libertés et donc qu'il manque du personnel.

Payer les jours de liberté ne résout pas le problème mais incite les agents à assurer plus de prestations que prévus dans le cadre des 36h, avec toutes les conséquences néfastes sur le bien-être au travail. De plus ceci ouvre la porte à la mise en question des 36h dont rêvent certains. Nous ne voulons pas être complice de ça.

Pour toutes ces raisons nous refusons cette proposition.

- **Actualisation du fascicule 542 (Congé annuel de vacances) :**

Il s'agit d'un document déjà abordé lors de SCPN précédente. Lors de cette discussion nous avons soulevé la problématique de la durée du congé pour des agents qui travaillent à temps partiel. Par exemple un agent qui travaille en 4/5^{ème} 5 prestations de 6h04 par semaine. Son congé est-il compté en jours de 8h ou en jours de 6h04 ?

Suite à cette intervention la situation a été clarifiée et il sera repris dans le nouveau fascicule 542 que: « *La durée des congés pris correspond à la prestation attendue. Si nécessaire (par exemple dans le cadre des temps partiels), les quotas des congés peuvent être exprimés en heures.* »

Pour résumer : l'agent qui assure des prestations de 6h04 et qui prend 1 jour de congé se verra retirer de son quota de congé 6h04 et non 1 jour complet.

Nous approuvons ce changement.

- **Suppression du congé éducation payé :**

Il s'agit également d'un dossier déjà discuté lors de la SCPN précédente. Pour rappel : cette matière a été régionalisée. En Wallonie et à Bruxelles cet avantage est accordé aux travailleurs du privé et les agents contractuels des entreprises publiques autonomes. HR-Rail étant une société anonyme de droit public et non une entreprise publique autonome, les cheminots contractuels ne peuvent plus bénéficier de cet avantage.

Nous ne pouvons pas être d'accord avec cette suppression d'autant de plus que

la création de HR-Rail en tant que SA de droit public date d'il y a 5 ans. Nous prendrons des contacts avec les pouvoirs compétents afin d'essayer de trouver une solution. Dossier à suivre.

- **Dispenses de service :**

Ce dossier sera rediscuté à la prochaine réunion étant donné que nous n'avons pas reçu les annexes.

La CGSP émet plusieurs remarques à propos de ce document qui reprend les différents types de dispenses de service et spécifie si oui ou non l'agent a droit aux primes de productivité :

- nous déplorons la suppression des dispenses de service dans le cadre des manifestations sportives organisées par la société. Il s'agit d'activités qui contribuent au bien-être du personnel et à la cohésion entre les cheminots.
- nous demandons également que les dispositions réglementaires reprises dans le fascicule 548 (Relations Syndicales) soient reprises, notamment les dispenses de service prévues pour les élus des commissions paritaires et CPPT, les dispenses pour les témoins syndicaux lors des examens,...
- nous constatons également que l'octroi d'une dispense de service n'est plus prévu pour des événements imprévus (intempéries graves par exemple). Il nous est répondu que cette dispense de service est remplacée par le congé sans rémunération pour raisons impérieuses (donc lisez à charge de l'agent).

- **Actualisation du chapitre IV du Statut du personnel – Carrière administrative et pécuniaire :**

La direction propose d'adapter le chapitre IV du statut en fonction de modification « réglementaire ».

Ainsi elle propose de supprimer la phrase qui stipule que pour accéder à un grade supérieur il faut passer une épreuve. Elle propose de garder uniquement la mention de « promotion interne » qui est très vague.

Lors de la discussion HR-Rail ne donne pas de raison convaincante pourquoi ils veulent retirer cette mention du statut, si ce n'est que c'est plus facile de changer le règlement que le statut. Pour rappel : pour changer le statut il faut une majorité de 2/3 à la commission paritaire nationale, pour adapter un règlement la direction n'a besoin d'aucun accord.

Nous ne pouvons donc pas être d'accord avec ce changement. Les règles qui stipulent comment les cheminots peuvent passer d'un grade à un autre ne peuvent pas être retirées du statut. La CGSP seule, rejette cette proposition d'adaptation du statut.

- **Actualisation du fascicule 520 (Rémunération du personnel statutaire):**

Il s'agit notamment :

- de la prise en compte de l'ancienneté acquise dans un autre grade de rang 4+

lors de la fixation de l'ancienneté de grade pécuniaire pour un membre du personnel accédant à un grade de rang 4+,

- pour un membre du personnel faisant l'objet d'un nouveau recrutement, prise en compte de l'ancienneté acquise lors de sa carrière précédente au sein des Chemins de fer belges.
- pour les temporaires l'obtention de la 2ème échelle dans les mêmes conditions que pour le personnel statutaire.

Nous approuvons ces changements.

- **Adaptation du fascicule 580 (Organisation des œuvres sociales) :**

Cette adaptation prévoit entre autres l'extension de l'affiliation volontaire à la Caisse de solidarité sociale aux enfants du conjoint ou du cohabitant légal du titulaire, qui ont la qualité de personne à charge et font partie du ménage du titulaire. Ces enfants pourront ainsi, moyennant leur affiliation, bénéficier des avantages de la Caisse de solidarité sociale non liés aux soins de santé, à partir de 2020 (tarif réduit pour camps « Vacances Vivantes » par exemple).
Le Sous-comité national des œuvres sociales a donné un avis positif sur ce projet.
Nous approuvons ces adaptations.

Voici le lien où vous pouvez trouver les fascicules réglementaires (RGPS) :
<http://intranet.hr-rail.be/FR/Regelgeving/RGPS/Pages/RGPS.aspx>

Site intranet de HR-Rail -) réglementation -)RGPS.

FILIP PEERS, & VINCENT MERCIER

Secrétaires nationaux.

SECRETARIAT

02 508 58 06

02 508 58 19

cheminots@cgsp.be

www.cheminots.be



Parole de cheminots