



En résumé :

Déclaration de la CGSP :

- Recrutement de plus en plus de contractuels
- Gestion des périodes de stage
- Introduction d'un SIR pour les répartiteurs ES
- Adaptation des conditions d'accès au grade de visiteur de matériel

Points soumis par la direction :

- LINEAS
- La durée des épreuves
- Avancement dans le même grade
- Convention collective des non-statutaires
- Principe d'égalité et non-discrimination
- Télétravail
- Flexibilisation du congé parental et du congé pour assistance médical
- Uniformisation des SIR au sein de la SNCB
- Billets Benelux accordés aux contractuels
- Postes à Profil

SECRETARIAT

02 508 58 06

02 508 58 19

cheminots@cgsp.be

www.cheminots.be



Parole de cheminots

SOUS-COMMISSION PARITAIRE NATIONALE du 9 septembre 2020

1. DÉCLARATION DE LA CGSP :

- Nous constatons selon les derniers chiffres du 31 juillet que depuis le 1^{er} janvier, 412 contractuels ont été recrutés et 636 statutaires. Ainsi 32 techniciens, 9 ajusteurs-mécanicien, 10 assistants clientèle, 33 agents commerciaux, 7 sous-chefs de gare,... ont été recrutés comme contractuels. Force est de constater que la contractualisation atteint aujourd'hui des grades de l'opérationnel. Nous(ré)affirmons qu'il s'agit d'une entrave au statut et de la loi qui prévoient que le recrutement de contractuels ne peut que se faire dans certains cas limités et spécifiques. HR-rail doit être le garant du statut.

- Nous revenons sur un problème que nous avons déjà soumis à la SCPN dans le passé. Nous constatons qu'à différents endroits les stages dépassent les 2 ans. De plus, avec le COVID certaines épreuves de régularisation ont été postposées. Nous voulons savoir combien de cas il y a et quelles mesures sont prises pour résorber ce problème. La direction analysera.

- Nous demandons :

- d'étudier la mise en place d'un service d'intervention rapide pour les répartiteurs ES
- d'adapter le fascicule 501 afin d'admettre à l'examen de visiteur du matériel roulant des candidats qui ont une expérience utile mais pas le certificat demandé.

2. POINTS SOUMIS PAR LA DIRECTION

LINEAS

Suite à la volonté de la direction d'envisager la vente de sa participation restante dans Lineas au FPIM (Holding public détenu à 100% par l'Etat) un groupe de travail de la SCPN discutera des conditions de détachement des agents SNCB vers Lineas. Aujourd'hui 485 agents sont détachés dont

306 conducteurs. Des réunions du groupe de travail sont programmées la semaine du 14 septembre. Nous demandons à connaître le cadre, les grades et la pyramide des âges du personnel détaché.

LA DURÉE DES ÉPREUVES

La direction propose de ne plus préciser la durée exacte des épreuves dans la réglementation (RGPS - Fascicule 501 - Titre II - Partie II). La durée de chaque épreuve doit permettre d'évaluer l'ensemble des compétences requises (tant techniques que comportementales), ainsi que la motivation du candidat par rapport à l'emploi sollicité. La durée de l'épreuve sera bien communiquée explicitement au préalable aux candidats invités. Nous approuvons ce dossier.

AVANCEMENT DANS LE MEME GRADE

Le blocage de l'avancement dans le même grade sera levé en cas d'absence pour maladie ou blessure ou inaptitude (en cas d'inaptitude temporaire). Ce blocage sera uniquement maintenu en cas d'inaptitude totale et définitive aux fonctions normales et d'inaptitude à toutes fonctions.

Nous donnons notre accord à cette avancée sociale.

CONVENTION COLLECTIVE

La direction propose d'apporter une modification à la convention collective sur l'emploi du personnel non-statutaire aux Chemins de fer belges, afin de l'adapter à la réglementation existante depuis la dernière révision en 2018. Etant donné que bon nombre de documents réglementaires qui n'ont pas été approuvés par la CGSP sont repris dans cette convention, nous ne pouvons pas approuver ce texte.

PRINCIPE D'ÉGALITÉ ET DE NON-DISCRIMINATION

La direction nous propose un avis adapté à propos de l'égalité et la non-discrimination. A notre demande, la référence au code de conduite a été retirée de ce document. Pour rappel, cet avis prévoit entre autre que « *Les Chemins de fer belges et chaque membre du personnel respectent l'obligation de s'exprimer et d'agir conformément aux dispositions légales relatives à la non-discrimination, à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre le racisme et la xénophobie...*

En toutes circonstances, chaque membre du personnel doit s'exprimer et agir de manière équitable et non-discriminante envers: les usagers, les tiers tels les co-contractants, les partenaires commerciaux et leurs collègues. »

Nous donnons un avis favorable à cet avis.

TÉLÉTRAVAIL

Lors de la SCPN précédente, nous avons eu une première discussion à propos du télétravail post crise-covid. La direction veut permettre aux sociétés (Infrabel, SNCB, HR-Rail) de fixer le nombre de jours de télétravail, afin que le nombre de jours ne soit plus limité à 2 jours par semaine.

Une présentation de l'enquête à propos du télétravail doit encore être faite au comité

stratégique Infrabel et HR-rail.

Nous posons des questions à propos de l'application de l'horaire et de l'intervention financière de la société dans les frais. Il est répondu que le télétravailleur ne peut pas faire des heures supplémentaires et que les horaires tels que prévus dans la réglementation doivent être respectés (par exemple début de 7h à 9h30 et fin de 16h à 18h30 dans l'horaire variable). Par ailleurs, il est confirmé que la direction ne veut pas prévoir une indemnité pour couvrir les frais liés au télétravail.

La CGSP a prévu une discussion dans ses instances à ce propos.

Ce dossier sera rediscuté à la prochaine SCPN.

FLEXIBILISATION DU CONGÉ PARENTAL ET DU CONGÉ POUR ASSISTANCE MÉDICALE

Il sera désormais possible de demander le congé parental ou le congé pour assistance médicale par semaine dans le cas d'une interruption complète de la carrière.

UNIFORMISATION DES SERVICES D'INTERVENTION RAPIDE (SIR) AU SEIN DE LA SNCB

La SNCB propose de remplacer les différents avis à propos des services d'intervention rapide par un nouvel avis qui uniformise les règles. Il s'agit notamment des avis 180 H-HR/2011 (pour le SIR en cas de dérangements aux installations techniques des bâtiments de direction), avis 262 H-HR/2015 (SIR pour la levée des dérangements aux installations ECFM à B-Stations) et l'avis 16 H-HR/2020 (Service Buddy au sein de B-PT).

Le nouvel avis prévoit :

- l'octroi d'une allocation SIR aux membres du personnel de garde.

Voici les montants :

Pour les agents du SIR pour la levée des dérangements aux installations techniques au sein de la Direction B-Stations, du SIR personnel de conduite au sein de la Direction B-TO, du

SIR Digital teams au sein de la Direction B-MS et du SIR ITRIS au sein de la Direction B-PT : 14,0000 € (à 100%) par journée effective de garde durant la semaine et 28,5714 € (à 100%) par journée effective de garde durant le Week-end ou un jour férié légal. Ces agents sont de garde pendant toute la journée le week-end et pendant les jours fériés.

Pour les agents du service d'encadrement buddy au sein de la Direction B-PT et du SIR Eurostar au sein de la Direction B-MS, :

14,0000 € (à 100%) par journée effective de garde.

Ces agents sont seulement de garde pendant une plage horaire limitée pendant le week-end et les jours fériés (23h à 6h pour les buddies et 18h à 7h pour les agents de l'Eurostar).

- Une allocation d'intervention sur le terrain égale au taux horaire salarial pour chaque heure prestée est octroyée. Les temps de parcours sont également rémunérés selon le taux horaire salarial. Toute intervention sur le terrain est rémunérée avec un minimum de 4 heures (temps de trajet compris). Cette allocation d'intervention est augmentée de 18,6200 EUR (à 100%) (jour de semaine) ou de 37,3100 EUR (à 100%) (dimanche et jours fériés). Une allocation est également prévue en cas d'intervention à partir du domicile.

- La durée effective de l'intervention, temps de parcours compris, est récupérée sous la forme d'un CHS / CO (compensation heures supplémentaires) selon les dispositions du RGPS-Fascicule 541.

- Nous avons insisté que la participation au SIR doit se faire sur base **volontaire**. La direction s'est engagée à inscrire cela dans l'avis. A cette condition, nous marquons notre accord.

LES BILLETS BENELUX OCTROYÉS AUX MEMBRES DU PERSONNEL CONTRACTUEL

L'Office National de Sécurité Sociale (ONSS) a émis un avis contraignant que les billets Benelux accordés aux membres du personnel contractuel soient soumis au paiement de cotisations sociales. Ainsi, et ceci en vertu des dispositions légales en matière de législation sociale, les billets Benelux octroyés aux membres du personnel contractuel seront soumis à partir de 2021 au paiement de cotisations sociales.

Concrètement, les agents contractuels devront commander les billets selon leurs besoins (par groupe de 12). Pour 12 billets, le montant de cotisations sociales personnelles s'élève à 9,11€ (soit un montant de 0,76€ par billet). Les cotisations sociales patronales (payées par les Chemins de fer) s'élèvent à 18,96€ pour le personnel employé et à 30,01€ pour le personnel ouvrier.

Nous prenons acte de ce document.

POSTES À PROFIL

La direction propose d'adapter l'avis 13 H-HR/2019 à propos des postes à profils.

Pour rappel, les postes à profil ont été créés par la direction avec l'argument que certains postes nécessitent une expertise spécifique. Pour combler ces postes, un profil avec l'ensemble des conditions (formations, expériences pertinentes, compétences, ...) auxquelles le candidat doit satisfaire est fixé. Ces profils peuvent être consultés dans les jobnews.

Le nouveau document suscite beaucoup de questions :

- La direction désire étendre les postes à profil aux rangs 3 à 9 (ald 3 à 5 aujourd'hui).
- Dans le nouveau document, il est question de publier les jobnews via « les canaux de communication externes jugés adéquats ». Cette formulation laisse beaucoup de latitude à la direction d'autant plus que la publication via IntraWeb est supprimée.
- Sur base d'une analyse des CV, des candidats sont exclus d'office de la participation à l'examen. Ceci pose problème, il n'y a pas de recours à ce propos.
- Dans le nouveau texte un « recruteur » participe à l'entretien alors que dans l'ancien texte il était question d'un « conseiller en sélection HR-Rail ». Pourquoi supprimer HR-Rail ? La direction répond à ce propos que ce n'est pas le but de mettre en question le rôle d'HR-Rail. Elle adaptera le texte.
- Pourquoi supprimer le classement des lauréats et le procès-verbal ? Dans un souci de transparence et d'équité, il faut les maintenir.
- Le nouveau texte stipule que le lauréat est installé dans un « grade » ou un « emploi ». Quelle est la définition d'un « emploi » ? La référence doit être les grades définis dans le fascicule sur l'attribution des emplois (fasc 501).
- Pourquoi supprimer la référence au fascicule sur les mutations ? Nous craignons que dans le futur, des agents pourront uniquement encore obtenir une mutation en passant un poste à profil.

La CGSP a toujours été très critique par rapport à ces postes à profil d'autant plus que de nombreux lauréats des épreuves de sélection ne sont toujours pas installés.
Le document reviendra à la prochaine réunion.

THIERRY MOERS & FILIP PEERS,
Secrétaires nationaux