



CGSP Cheminots

En résumé :

- ✓ Banalisation du cadre des accompagnateurs et accompagnateurs principaux
- ✓ Heures supplémentaires du personnel Securail
- ✓ COVID
- ✓ Encadrement sur mesure
- ✓ LINEAS
- ✓ Uniformisation des services d'intervention rapide (SIR) au sein de la SNCB
- ✓ Télétravail
- ✓ Postes à profil
- ✓ Révision des fonctions ICT
- ✓ Procédure de détection des états dus à la consommation de drogues
- ✓ Paiement des jours de crédit

SOUS-COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

du 5 OCTOBRE 2020

Déclaration et questions de la CGSP

- **BANALISATION DU CADRE DES ACCOMPAGNATEURS ET ACCOMPAGNATEURS PRINCIPAUX**

Pour rappel : actuellement, les grades d'accompagnateur de train et d'accompagnateur principal de train disposent chacun d'un cadre distinct. Il est proposé de banaliser ces cadres en un cadre unique. Ainsi, les accompagnateurs lauréats d'un examen d'accompagnateur principal seront installés directement sur leur ancien poste. L'avantage est qu'ils ne devront pas attendre qu'il y ait un poste libre ou changer de dépôt pour obtenir leur grade de principal. En cas de demande de mutation, les accompagnateurs qui passent l'examen d'accompagnateur principal garderont leur classement d'accompagnateur (la date de prise de rang ne change plus). Ce dossier est toujours en instance. Nous demandons et avons obtenu qu'il soit soumis à la prochaine commission paritaire où nous donnerons un avis favorable.

- **HEURES SUPPLÉMENTAIRES DU PERSONNEL SECURAIL**

L'article 63 du fascicule 541 stipule que les prestations supplémentaires des agents investis d'un poste de confiance sont rémunérées au taux horaire de 150 % ou 200% lorsqu'elles n'ont pu être compensées dans la période où elles se situent. Toutefois, pour les catégories reprises dans l'article 64, il n'y a pas lieu de rémunérer les prestations supplémentaires lorsque la compensation n'a pu être accordée. Ainsi, il est question de commissaires de surveillance et agents chargés de fonction équivalente ou similaire. Or, un commissaire de surveillance n'a rien à voir avec un agent de Securail car un sous-commissaire est assimilé à un officier de police. Qu'en est-il pour les agents Securail ?

- **COVID**

Dans la presse, il a été question d'une nouvelle mesure qui serait

introduite à partir du 1^{er} octobre en faveur des travailleurs dont les enfants doivent rester à la maison, suite à la fermeture de l'école/la classe. Il s'agirait d'un congé de quarantaine à temps plein qui serait rémunéré à 70 % du salaire. Qu'est ce qui est prévu pour les cheminots à ce propos ? HR-Rail nous répond qu'il s'agit d'articles dans la presse et qu'aucune initiative légale n'a été prise dans ce sens pour l'instant et qu'elle reste très attentive pour ce dossier.

Points soumis par la direction :

- **ENCADREMENT SUR MESURE (B-PT) (ACCOMPAGNEMENT ET INFORMATION AUX VOYAGEURS)**
Il s'agit d'une grande restructuration de l'encadrement des accompagnateurs de trains et des agents info trafic. Nous dénonçons qu'il s'agit d'un document d'information et non d'un document de négociation. Il est regrettable qu'il n'y ait pas eu de concertation à ce propos. En effet, ce dossier affectera la carrière de dizaines de cheminots. Un tract spécial de la CGSP a été rédigé à ce propos.
- **LINEAS**
Suite à la volonté de la direction de la SNCB de vendre sa participation restante dans Lineas au SFPI (Holding public détenu à 100% par l'Etat), un groupe de travail de la SCPN a finalisé un accord, afin de pérenniser le détachement des agents SNCB vers Lineas. Aujourd'hui, 485 agents sont détachés dont 306 conducteurs. Suite à cet accord, les conditions de détachement restent inchangées, ce qui était la volonté de nos affilié(e)s.
- **UNIFORMISATION DES SERVICES D'INTERVENTION RAPIDE (SIR) AU SEIN DE LA SNCB**
Il s'agit d'un dossier déjà discuté lors de la SCPN du mois de septembre. La SNCB propose de remplacer les différents avis qui concernent les services d'intervention rapide par un nouveau qui uniformise les règles. Ces services d'intervention rapide sont instaurés sur base volontaire.
La CGSP marque son accord.
- **TELETRAVAIL**
La direction propose d'adapter la réglementation sur le télétravail (post-COVID). Nous émettons les remarques suivantes :
 - Nous évoquons le droit à la déconnexion des télétravailleurs. La direction stipule clairement dans l'avis que l'horaire de travail est celui prévu par le régime de travail.
 - Nous demandons que le nombre de jours de télétravail pendant la période post-Covid soit fixé à 2 jours/semaine avec la possibilité d'accorder plus de jours de façon exceptionnelle. Ainsi, les règles seront les mêmes pour tous les cheminots, qu'ils travaillent à la SNCB, HR-Rail ou INFRABEL. La direction veut maintenir la formulation initiale de son texte qui permet aux entités de fixer le nombre de jours.
 - Une récente enquête d'IDEWE relève que 23 % des télétravailleurs souffrent de problèmes de dos. Nous demandons que les télétravailleurs puissent disposer d'un écran adéquat pour effectuer leur travail à leur domicile. La direction nous répond qu'elle a négocié, via Rail Facilities, des prix promotionnels sur les écrans « SAM-SUNG ».

- Nous demandons qu'un reporting soit fait à propos du télétravail (nombre d'agents concernés, nombre de jours,...), par exemple au comité stratégique. La direction donne son accord.
- Nous demandons que le télétravail occasionnel en cas de grève soit interdit.
- Nous demandons également une réflexion à propos de la centralisation des services. Nous constatons en effet que de nombreux services continuent à être délocalisés notamment vers Bruxelles et en même temps la direction parle de télétravail. C'est paradoxal.

Nous consulterons nos instances à propos de ce dossier et nous donnerons notre position lors de la Commission Paritaire Nationale de mi-octobre.

- **POSTES À PROFIL**

La direction propose d'adapter l'avis 13 H-HR/2019 à propos des postes à profil. Ce dossier a déjà été discuté lors de la SCPN du mois de septembre. La direction a adapté le texte initial en fonction des remarques.

Nous demandons qu'il y ait une discussion de fond sur les postes à profil et les examens de sélection/internes. Nous constatons que l'utilisation des postes à profil se généralise et que les épreuves de sélection ne sont plus organisées dans plusieurs filières. Afin d'en débattre, nous demandons qu'un groupe de travail de la SCPN en discute. La direction est d'accord avec cette proposition. Nous rappelons également quelques remarques à propos du texte qui est soumis :

- L'extension des postes à profil aux rangs 3 à 9 (au lieu de 3 à 5 aujourd'hui) nous pose problème.
- Des candidats sont exclus d'office de la participation à l'examen sur base d'une analyse de leur CV. Ceci pose problème, il n'y a pas de recours à ce propos.
- Pourquoi supprimer le classement des lauréats et le procès-verbal? Dans un souci de transparence et d'équité, il faut les maintenir.

- **RÉVISION DES FONCTIONS ICT**

La direction propose de revoir l'avis 101 H-HR 2006 sur les fonctions ICT. Ainsi, elle propose de réduire le nombre de fonctions à 4 niveaux au lieu de 5. Par mesure transitoire, les agents exerçant la fonction d'ICT Engineer deviendront « Fonction ICT niveau 1 » (niveau de référence Analyste). Les rang 4+,4 et 5 auront accès à cette fonction ICT niveau 1.

Infrabel nous confirme que le but n'est pas de revoir les fonctions des agents qui en bénéficient aujourd'hui. Depuis 2013, il n'y a plus eu de sélection. Le but est d'en refaire en fonction des besoins. Suite aux remarques des syndicats, certaines adaptations du texte se feront dans le bon sens (par exemple lorsqu'il a été mis fin à l'exercice d'une fonction ICT, après 2 appréciations défavorables, l'agent ne pouvait plus se représenter au test de sélection. Suite à notre remarque l'agent pourra se représenter après 2 ans).

Nous prenons acte de ce document.

- **PROCÉDURE DE DÉTECTION DES ÉTATS DUS À LA CONSOMMATION DE DROGUES**

La direction propose d'ajouter à la réglementation une procédure de tests salivaires qui permettent de détecter la consommation de drogues.

Ce test ne peut être demandé que lorsqu'un test d'haleine a été préalablement effectué et que celui-ci s'avère négatif et si le membre du personnel présente néanmoins les signes de consommation de substances psychoactives. Lorsque ce test est positif, l'agent s'expose à une sanction prévue dans le règlement disciplinaire (nouveau fascicule 550 art 20 et suivants - pour rappel ce nouveau règlement disciplinaire a été refusé par la CGSP).

Nous déplorons que le traitement de cette problématique soit trop répressif et trop peu préventif. Le résultat du test, lorsqu'il est positif, ne mène qu'à des sanctions, pas à des mesures de prévention. Pour cette raison, nous prenons acte de ce document.

PAIEMENT DES JOURS DE CRÉDIT

La SNCB propose au personnel opérationnel le paiement des arriérés de jours de crédit au-delà de 35 à 100% du montant horaire indexé.

Il s'agit d'une mesure récurrente. En 2019, plus de 19.000 jours ont été payés. Ceci montre que le problème fondamental est un manque de personnel. Nous préférierions que la direction investisse l'argent déboursé pour le paiement des JC au recrutement de nouveaux cheminots. Ainsi, les cheminots pourraient plus facilement prendre leurs jours de liberté auxquels ils ont droit. Le bien-être des travailleurs et la défense des 36h est une priorité pour la CGSP. Pour cette raison nous refusons ce dossier.

FILIP PEERS, THIERRY MOERS & VINCENT MERCIER

Secrétaires nationaux