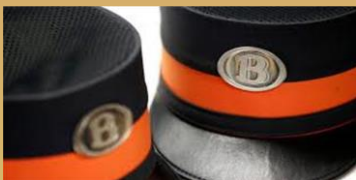




## Synthèse sur le recrutement de la filière accompagnement



Nouveau site internet :

[www.cheminots.be](http://www.cheminots.be)



Parole de cheminots

### Pénurie du personnel filière accompagnement

La CGSP préconise toujours le maximum d'efforts pour remédier aux pénuries de personnel - où qu'ils se trouvent - avec une politique de recrutement ciblée sur le marché du travail et un cadre de personnel calculé pour des besoins réels.

Un cadre de gestion du personnel qui est également proactif avec une marge de réserve suffisante en fonction des besoins en personnel temporairement plus importants (par exemple, BNX et absences à long terme imprévues).

L'offensive annoncée de recrutement de **300 accompagnateurs** de train en 2019 est une réponse aux pressions syndicales de ces derniers mois. La décision de ne pas développer le One Man Car rend ce recrutement plus crucial que jamais. Après tout, la SNCB est confrontée à un marché du travail restreint, ce qui rend difficile la recherche de candidats appropriés.

L'ajustement des conditions d'obtention du diplôme a toutefois généré une amélioration aux recrutements supplémentaires. Ces futurs cheminots n'auraient jamais pu postuler au poste d'accompagnateur de train dans le passé et ont maintenant la possibilité de bâtir une bonne carrière et d'assurer leur sécurité d'emploi. Grâce à cette mesure, le nombre de candidats au recrutement a augmenté de **960** personnes.

Les services de ressources humaines ont également adopté une approche différente en matière de recrutement. Le contact avec les candidats est établi plus rapidement et en personne via une conversation téléphonique. Cela permet non seulement d'intéresser davantage de candidats au poste mais également de mieux les préparer pour l'entretien avec le jury.

Les candidats peuvent passer certains tests en ligne afin d'éviter un déplacement sur Bruxelles. Différents canaux sont utilisés au maximum pour attirer les candidats, aussi bien numériquement que sur les différents supports papier. La collaboration avec les services publics de l'emploi est pleinement activée. Des magazines de type étudiant sont également utilisés pour optimiser l'utilisation des offres d'emplois. Les jobs-news et les journées d'information sont axées sur les besoins locaux (par région).

Nous nous félicitons des efforts déployés, mais nous devons tirer les leçons de la pénurie de personnel à laquelle nous sommes confrontés aujourd'hui. La direction doit de toute urgence effectuer une auto-analyse critique. Les décisions concernant la politique du personnel et de recrutement doivent être osées et évaluées au regard des conséquences.

**Nous avons demandé à la direction de procéder à une analyse du cadre de personnel proposé en fonction du plan de transport. Le timing des recrutements est-il optimal? Assez proactif? Le calcul du cadre de personnel requis est-il suffisant et correspond-il à la réalité?**

Pendant ce temps, les vacances d'été arrivent et de nombreux cheminots n'ont aucune certitude à propos des jours de vacances. Les mesures sont donc urgentes.

À notre demande, le personnel d'encadrement sera déployé au maximum. Non seulement ceux dans les zones, mais aussi ceux qui travaillent sur la gestion. Il va sans dire que le personnel de gestion a diverses autres tâches, mais des priorités peuvent être définies.

Les trains supplémentaires (trains de beau temps, trains touristiques) seront répartis au maximum afin que les charges soient mieux partagées.

Nous attendons de la direction un rapport sur l'auto-analyse effectuée après l'été.

Thierry Moers  
Secrétaire National