

C'est quoi le CEPPT ?

Le Comité d'entreprise PPT est composé de 5 délégués syndicaux et 5 représentants de l'employeur. Il discute du bien-être au travail pour tout Infrabel.

Le bien-être comprend 7 domaines: la sécurité au travail, la protection de la santé du travailleur, la charge psychosociale, l'ergonomie, l'hygiène au travail, embellissement des lieux de travail et l'environnement. Ce comité se réunit 10 fois par an. La CGSP-ACOD est représentée au CEPPT Infrabel par 3 délégués effectifs et 3 suppléants élus lors des élections sociales de mai 2024.

Nos représentants CGSP-ACOD dans le CEPPT Infrabel :



Yves Craen
(Contrôleur des circulations, Anvers-Berchem)



Pascal Versraeten
(Dessinateur Technique, Charleroi)



Jerry Winkelmans
(Superviseur Tracks, Bruges-Courtrai)



Pascal Secretin
(Acheteur Principal, Liège)



Marco Gauthier
(Contrôleur des circulations, Hasselt)



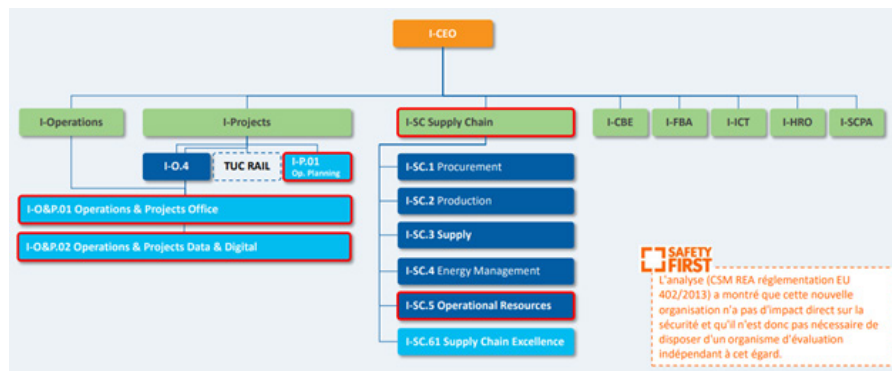
Samir Boumezzough
(Assistant Technico Supply, Schaerbeek)

RÉSUMÉ DU CPPT D'ENTREPRISE INFRABEL – 8 DÉCEMBRE 2025

POINTS DISCUTÉS :

David Van De Sype est nommé Directeur de la direction I.O. Nous lui adressons toutes nos félicitations. Il sera provisoirement remplacé par Peter Driessens en tant que Président du CEPPT.

1. Restructuration INFRABEL



La direction nous a présenté le nouvel organigramme d'Infrabel. Dans cette réorganisation, le dossier principal concerne la création de la direction I-Project, qui regroupera TUCRAIL, I.O4 ainsi que IOP1 (planning).

La direction précise que l'évolution actuelle de l'organisation I-O se fera progressivement avec pour objectif une mise en œuvre complète de I-Project d'ici fin 2026.

Une analyse du pilier I-O.5 et des activités transversales Ops a déjà été réalisée. En 2026, Infrabel définira le modèle opérationnel qui encadrera la collaboration entre I-O.4 et TUCRAIL dans le cadre de I-Project.

La direction nous informe également des efforts de communication et d'information pour le personnel des directions I-O (IO1, IO5, IO3 et IO2) et I-SC (Supply, anciennement I-PPSC).

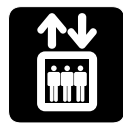
Nous avons demandé quel est l'objectif de cette restructuration.

Réponse : le gouvernement exige davantage de transparence, notamment en raison des dépassements de coûts constatés sur certains projets.

Le regroupement I.O4 – TUCRAIL vise à professionnaliser les équipes et à éviter les dépassements budgétaires, comme ceux observés sur le projet RER.

Nous poursuivrons le débat sur cette restructuration lors de la réunion de janvier.

2. Ascenseurs – Bâtiments Infrabel Nord



Suite à plusieurs problèmes techniques rencontrés avec les ascenseurs des bâtiments Infrabel, ayant entraîné le blocage d'agents, nous sommes intervenus lors du CEPPT.

À cette occasion, un responsable est venu s'expliquer et proposer des solutions. Il a confirmé que de nombreux dysfonctionnements affectent les ascenseurs.

Le responsable a précisé que le contrat de maintenance est assuré par la firme Schindler, et ce jusqu'en 2030. Cependant, Schindler effectuait les opérations de maintenance sans informer Infrabel de ses interventions ni des contrôles légaux réalisés.

Pour remédier à cette situation, il a été convenu que Schindler transmettra désormais un rapport des contrôles légaux à Infrabel ECFM.

Des adaptations techniques ont déjà été effectuées sur l'ascenseur de la cabine de signalisation de Berchem, où des agents ont été bloqués à trois reprises.

Afin de pouvoir intervenir rapidement en cas de blocage, il est proposé que les Traffic Officers soient formés pour libérer toute personne coincée dans un ascenseur.

Il est proposé également que le personnel d'accueil de SECURITAS reçoive une formation similaire.

Il est rappelé qu'en cas de panne, la première action à entreprendre est de contacter la société Schindler. Si une personne est coincée, une personne attitrée sera désignée pour la rassurer (claustrophobie, stress, etc.).

Par ailleurs, les modules de communication vieillissants (2G/3G) du système d'alarme des bâtiments doivent être remplacés.

Point à suivre.

3. Télétravail chez IO4 : une situation problématique

A IO4, les règles de télétravail ont été modifiées. Nous demandons depuis longtemps une réglementation claire et uniforme pour tous les services d'Infrabel.

Chaque responsable IO.4 a interprété la note du « Head of Projects » à sa manière, ce qui entraîne des disparités importantes entre services.



Le télétravail est désormais fortement conditionné, au point de devenir peu attractif, tant les contraintes sont nombreuses.

La semaine dernière, certains agents en télétravail ont découvert qu'ils n'y avaient plus droit.

Après contact avec I-HRO, il apparaît que des listes d'agents exclus du télétravail ont été transmises par le management, et que HR a dû encoder ces restrictions dans FIORI.

Nous avons également pris contact avec d'autres régions : à poste égal, donc travail égal, le télétravail y est maintenu dans les mêmes conditions, sans réduction ni suppression, contrairement à ce qui se passe pour certains agents IO.4.

Nos questions :

Que fait-on pour résoudre cette incohérence ?

Le responsable « Head of Projects », initiateur de la note et responsable IO4 national, ne répond pas à nos questions. Nous déplorons la politique du fait accompli de la direction envers les travailleurs qui bénéficiaient du télétravail.

En conclusion, le président comprend la problématique et nous demande de contacter la directrice « I-Projects ».

4. Plan annuel d'Action 2026

Le Plan Annuel d'Action (PAA) est un document clé obligatoire en droit du travail belge (Code du bien-être au travail). Il constitue la feuille de route opérationnelle de l'entreprise en matière de sécurité et de santé pour l'année à venir.

Nous discutons des nouveaux points relatifs au Plan Annuel d'Action Annuel (PAA) 2026.

Lors de cette discussion, nous abordons :

- le contrôle du bien-être sur les chantiers,
- l'analyse de la qualité de l'air dans les ateliers,
- la rédaction d'une politique en matière des droits de l'homme (droit européen qui sera discuté ultérieurement en CEPPT),
- bornes de recharge pour véhicules de service et véhicules personnels,
- analyse, détection du Chrome VI (hexavalent),
- utilisation des véhicules prioritaires, formation, cadre et directives,
- uniformisation du télétravail,
- plan d'action sur les grues (utilisation des sangles, ...),
- suivi des mesures de sécurité émises suite à des accidents du travail,
- l'analyse des risques avec le feu,
- ...



Ces points seront rediscutés en janvier et le cas échéant, après débats, insérés dans le Plan Annuel d'Action.

