

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 Winkelmann
(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 – 12 NOVEMBRE 2025

1. Chaises SEDUS dans les salles de commande

Pour rappel, plusieurs plaintes concernent les chaises « SEDUS » dans les salles de commande. Ce point avait déjà été abordé lors de la réunion précédente. La direction et le médecin du travail précisent qu'il s'agit de chaises ergonomiques et qu'un certificat médical n'est pas approprié dans ce cas.

Initiatives prévues :

- Distribution d'un support avec des instructions pour régler les chaises de manière ergonomique par les conseillers en prévention dans toutes les cabines CD/RIOC la semaine du 1er décembre.
- Lancement d'une enquête générale via Forms début décembre pour recueillir les avis des agents.
- Analyse des résultats fin décembre et discussion des mesures au CEPPT de février.

Nous demandons qu'une présentation du réglage des chaises soit donnée dans les comités locaux afin que les délégués en connaissent le fonctionnement.

2. Points de suivi – Exposition accidentelle au Chrome VI (Chrome hexavalent)

Ce dossier avait déjà été abordé précédemment. Le 16 juin, des activités de meulage ont été réalisées sur un wagon suspecté d'être recouvert d'une peinture contenant du Chrome VI.

Le management de l'atelier de Haren explique l'incident et présente le plan d'action.

Il rappelle le cadre légal : le Chrome VI est inscrit sur la liste des substances « extrêmement préoccupantes » depuis 2017. Il n'est plus utilisé dans les peintures SNCB depuis 1993 et, dans le secteur privé, depuis 2006. Le CODEX impose des obligations concrètes aux employeurs (respect des valeurs limites, information des travailleurs).

Faits exposés par la direction :

- 16 juin, entre 9h et 13h : meulage intermittent possible sur le wagon.
- 13h à 13h15 : meulage par un soudeur équipé d'un masque adapté.
- 13h15 : arrêt des travaux.

Selon la direction, il n'y a pas eu de nuage de poussière. Les analyses confirment la présence de Chrome VI, mais pas de plomb ni d'amiante.

Plan d'action (9 points) :



- Monitoring des agents exposés
- Mise à jour de l'inventaire Chrome VI
- Tests rapides pour détecter la présence de Chrome VI
- Conférence de sécurité annuelle et briefing des nouveaux
- Affiches d'information
- Nouveau mesurage de la qualité de l'air
- Révision des analyses de risques

En 2021, une étude de la qualité de l'air avait été réalisée : les valeurs mesurées ne dépassaient pas les seuils réglementaires sur 8 heures.

Questions posées :

- Le meulage a-t-il eu lieu à l'intérieur de l'atelier ?

Réponse : oui. Selon nos informations, il y a bien eu un nuage de poussière dans l'atelier.

- Combien de travailleurs ont été exposés ? Pas de réponse.
 - Une procédure particulière est prévue par rapport aux vêtements des travailleurs exposés au Chrome VI. Qu'en est-il ici ? Pas de réponse.
 - En 2021 les travailleurs de l'atelier avaient déjà été exposés au chrome VI lors du ponçage d'une machine. La présentation ne reprend pas ces faits. Qu'a-t-il été fait suite à cet incident ? Les agents exposés sont-ils suivis ? La direction ne répond pas. Selon nos informations, les agents exposés en 2021 n'ont pas été suivis par IDEWE.
 - Qui a donné l'ordre d'exécuter le travail ? Le dirigeant de l'atelier confirme que ce n'est pas lui, mais un « conseiller technique » qui a fait entrer le wagon et donné l'instruction de travail. Cette instruction n'a pas été validée par la hiérarchie. Le conseiller technique est interne et serait la seule personne à ne pas avoir suivi la conférence de sécurité.
- Nous nous étonnons de ces faits.

Nous insistons sur le fait que le plan d'action doit reprendre en premier lieu une sensibilisation de la ligne hiérarchique.

- Nous(re) interpellons la hiérarchie sur la pression exercée sur nos délégués syndicaux et nous demandons qu'ils puissent se déplacer dans les différents ateliers du site sans pression afin d'exercer leur rôle. La hiérarchie explique qu'il faut la contacter en cas de problème, car de telles pressions ne sont pas acceptables.

3. Projet Employabilité :

Présentation d'un projet visant à prévenir les absences évitables et à favoriser le retour au travail via un dialogue ouvert entre le supérieur et le travailleur. Une analyse de l'approche actuelle sera réalisée (interviews, groupe de travail), suivie d'un document soumis au CEPPT. Nous demandons des garanties sur le respect de la vie privée et proposons une réflexion sur le reclassement interne des personnes (partiellement) inaptés, comme à la SNCB.

Le supérieur est-il la personne la plus habilitée à favoriser le retour de l'agent au travail ?

4. Accident avec la grue KIROU II à Schaerbeek

Lors de travaux non urgents, la grue s'est affaissée suite à un mauvais positionnement des pieds. Aucun blessé, mais intervention du train de relevage.

Mesures correctives : description du chantier, mise à jour sur SharePoint avec tâches et responsabilités. Ce point est discuté au Comité PPT local.

5. Télétravail



Nous exprimons notre mécontentement suite à un e-mail imposant trois jours de présence hebdomadaire pour le personnel d'I-O.4 South, ce qui est perçu comme discriminatoire.

La direction répond que le télétravail n'est pas un droit et que certaines fonctions nécessitent une présence physique. Des dérogations restent possibles, mais doivent être approuvées par le « Head of ».

Selon nous, la décision en matière de télétravail ne peut pas être laissée à la discrétion totale et arbitraire du manager. Elle doit respecter la législation, notamment la **CCT n°149/1**, qui impose un cadre objectif avec des critères transparents et non discriminatoires.

Nous demandons que les modalités soient appliquées de manière équitable entre les travailleurs, y compris au sein des mêmes services. Sans accord, les agents nous indiquent qu'ils se tourneront vers le **Centre pour l'Égalité des Chances**, qui fait autorité en la matière.

La direction nous répond qu'elle comprend la demande et qu'elle va se renseigner à ce sujet. Nous précisons que notre objectif n'est pas de discuter du nombre de jours attribués, mais de garantir une mise en place équitable entre tous les agents et services.

Ce point sera ajouté à l'ordre du jour du CEPPT du mois de décembre.



Faute de temps, les autres points seront abordés lors de cette prochaine réunion.

