

# COMPTE RENDU DU COMITÉ D'ENTREPRISE PPT (CEPPT) SNCB DU 26 FÉVRIER 2026

## C'est quoi le CEPPT ?

Le Comité d'entreprise PPT est composé de 8 délégués syndicaux et 8 représentants de l'employeur. Il discute du bien-être au travail pour toute la SNCB.

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 SNCB par 4 délégués effectifs et 4 suppléants élus lors des élections sociales de mai 2024.

## PRÉSENTATION DES CHIFFRES RELATIFS AUX AGRESSIONS

Nous demandons une évaluation de l'impact du Nouveau Plan Tarifaire (NPO) sur les chiffres d'agression.

La direction répond qu'il est trop tôt pour effectuer une telle analyse : une évaluation générale du NPO est prévue tous les six mois.



Pour atteindre pleinement l'objectif « anti agressions », il faut que tous les "pass à compléter" disparaissent, ce qui n'est pas encore le cas.

À ce jour, une seule agression a été constatée en lien avec un problème d'horaires NPO (heures de pointe).

Concernant la prévention, nous soutenons la formation "Shrek" (gestion des situations difficiles) et demandons sa généralisation. La direction répond qu'il n'est pas prévu d'intégrer cette formation dans la formation fondamentale, celle ci nécessitant un minimum d'expérience. Cependant, des éléments de gestion de situations difficiles sont bien inclus dans la formation de base.

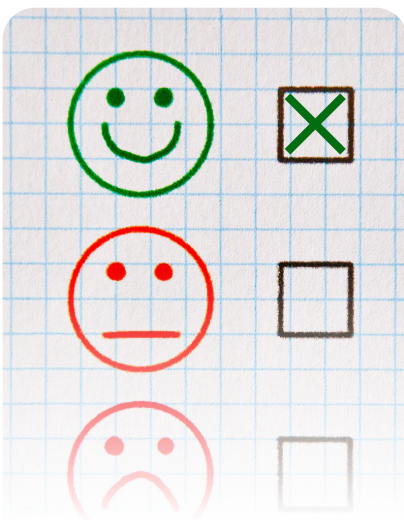
L'objectif est que chaque agent suive la formation Shrek tous les 3 ans (un tiers du personnel par an).

## FRANCHISSEMENT DE SIGNAUX – COMMISSION D'ENQUÊTE PARLEMENTAIRE (ACCIDENT DE BUIZINGEN)

Les chiffres du début d'année ne sont pas encourageants : les mêmes problèmes se posent, aux mêmes endroits, et aucune solution proposée n'apporte de résultat durable.

Nous insistons sur l'importance de l'humanisation des prestations des conducteurs, dimension selon nous sous estimée.

Les dernières directives et interprétations concernant les heures supplémentaires via le 541 dégradent la qualité du travail : elles réduisent les intervalles de repos et nuisent à l'équilibre vie privée / vie professionnelle.



## GESTION DE L'AMIANTE – B ST / B TC

La direction présente la gestion des zones contenant de l'amiante dans :

- les bâtiments (B ST)
- le matériel roulant (B TC)

Les obligations légales doivent être respectées : revisite annuelle, suivi des risques connus, etc.

Tous les agents susceptibles d'être exposés reçoivent l'information :

- en formation fondamentale
- en formation continue
- via les instructions de travail
- sur le terrain

Avant tout chantier, des tests de détection d'éventuelles nouvelles zones amiantées doivent être effectués.

À la demande de la CGSP, le dossier reviendra au comité du mois d'avril.

## ANALYSE DE RISQUE – NETTOYAGE DES RAMES SANS ÉCLAIRAGE

Problème : certaines rames ne disposent pas d'éclairage interne, ce qui oblige les équipes de nettoyage à travailler dans l'obscurité — situation dangereuse et inefficace.

La direction étudie plusieurs solutions :

- éclairage temporisé sur certains matériels (AM80)
- problèmes d'impact sur les batteries sur d'autres modèles (AM08)

Nous proposons une solution simple :

→ mettre un conducteur à disposition dans le faisceau pour alimenter la rame et assurer l'éclairage.



Nous rappelons que le nettoyage d'une rame non éclairée est interdit.

## ORGANISATION DES PREMIERS SECOURS

La direction présente son travail sur l'organisation des premiers secours.

Avec le télétravail et le flex office, il est difficile de connaître le secouriste présent dans le bâtiment à un moment donné.

Un système "Teams Queue" est en développement pour appeler simultanément plusieurs numéros. Un problème technique retarde son déploiement.

Une solution alternative serait de fournir un téléphone permettant le renvoi d'appel.

Locaux sociaux (allaitement, premiers soins)

### Position de B ST :

1. fournir un maximum de locaux d'allaitement conformes au Code du bien être (fauteuil, frigo, eau chaude/froide, ...)
2. considérer que tout local d'allaitement est également un local de premiers secours

### Autres remarques :

- pénurie de secouristes : difficulté à trouver des volontaires
- les QR codes ne fonctionnent pas : la direction est au courant
- demande d'augmenter le matériel (dont les poches de glace non transportables)
- demande d'une campagne de sensibilisation sur Pulso (soutien psychologique)

## SUIVI DE L'ENQUÊTE "BE WELL"

La direction présente l'avancement des mesures issues de l'enquête.

Des actions « transversales » et d'autres spécifiques aux directions seront discutées dans les comités PPT.

Nous remarquons que certaines mesures semblent répondre aux objectifs de la direction plutôt qu'aux résultats de Be Well.

Exemple : la consigne congés nationale pour B TO, projet ancien de la direction, jamais demandé par le personnel.

La direction souligne que les mesures sont basées sur les groupes de travail et que leur nombre n'est pas un indicateur de qualité.

Nous rappelons que l'absence de mesures peut aussi signifier l'incapacité de la direction à trouver des solutions, et non un manque de retour des agents.



Nous restons perplexes face à :

- l'état insuffisant des plans d'action
- l'analyse jugée « catastrophique »
- le manque de mesures concrètes, notamment pour l'équilibre vie privée/ professionnelle

La direction annonce que la SNCB a obtenu 400 000 €, utilisés entièrement pour le bien être.

## MODIFICATION RÉGLEMENTAIRE – PROCÉDURE DE DÉPART

Nous intervenons concernant la modification de la phrase « Opérations terminées » dans la procédure OT verbale.

Nous rappelons que la phrase d'origine visait à :

- mieux répartir les responsabilités entre conducteur et accompagnateur
- renforcer la sécurité lors du départ

La simplification actuelle risque d'induire des décisions hâtives.

Nous demandons d'ajouter l'identification du train dans la communication (ex. : « Chef de bord du train 1234... »).

Une analyse doit être menée sur l'impact de cette modification.

## APPLICATION "SELF SERVICE" (E500)

Suite à notre demande d'évaluation, la direction a publié un récapitulatif des améliorations prévues.

Les principaux chantiers :

- serveur plus performant
- accès à l'historique des congés et maladies
- suivi du statut lors d'un changement de service

## PERSONNES DE CONFIANCE



BSW informe la nomination de deux nouvelles personnes de confiance, l'une à Forest, l'autre à Charleroi.

## 10. CASQUETTE DE SÉCURITÉ – B TC

La nouvelle procédure soulève des questions : règles de port, zones concernées, stocks, conditions de chaleur, etc.

La direction rappelle que :

- une analyse de risque a été faite
- l'objectif est de standardiser les EPI
- le port de la casquette pourrait réduire les accidents de 7 %

Règles :

- port obligatoire dans les halls
- lunettes obligatoires selon fonction et analyse de risque
- tâches administratives exemptées

Nous demandons :

- de communiquer davantage et d'expliquer les raisons de la mesure
- de postposer la mise en application le temps d'informer correctement les agents

Les réponses doivent être fournies dans les comités PPT locaux.

La délégation syndicale

### La délégation du comité d'entreprise PPT SNCB

#### Les élus effectifs :



**Lorena Cesario**  
(S-chef sect-tech Real-Time,  
Anvers)



**Frederic Noel**  
(Conducteur de train,  
Welkenraedt)



**Romain Louette**  
(Accompagnateur de train,  
Charleroi)



**David Duchesne**  
(Instructeur formation BCS - Tapas,  
Bruxelles)

#### Les élus suppléants :



**Marijke Keersebilck**  
(Communication SNCB,  
Bruxelles)



**Koen Thienpont**  
(Accompagnateur de train,  
Grammont)



**Kevin Genicot**  
(Soudeur spécialisé,  
Salzennes)



**Therry Nick**  
(Agent Sécurail spécialisé,  
Courtrai)

