

COMPTE RENDU DU COMITÉ D'ENTREPRISE PPT (CEPPT) SNCB DU 26 MARS 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.

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Diminution des chiffres d'accidents du travail (AT)

A-t-on une piste d'explication à cette diminution des chiffres des accidents du travail ?

- La direction indique qu'il est encore trop tôt pour en identifier clairement les causes et donc pour définir des actions ciblées.
- Des tendances semblent toutefois se dessiner, sans pouvoir être expliquées à ce stade : par exemple, pourquoi la tendance est-elle en hausse à B-TC cette année, exactement comme il y a deux ans ?
- Quoiqu'il en soit, les trois priorités en matière de gestion des facteurs de risque restent la formation, l'information et le contrôle.

Nous sommes intervenus pour demander dans quelle mesure les changements d'organisation, les restructurations, etc., influencent la politique de prévention des accidents du travail.

- La direction répond que, quelle que soit la situation organisationnelle, les lignes hiérarchiques doivent adopter une approche dynamique et structurée en matière de prévention, d'information et de contrôle.
- Elle reconnaît toutefois que les changements d'organisation rendent ce travail plus difficile, tout en précisant que cela ne dispense en aucun cas de l'obligation de le mener à bien.

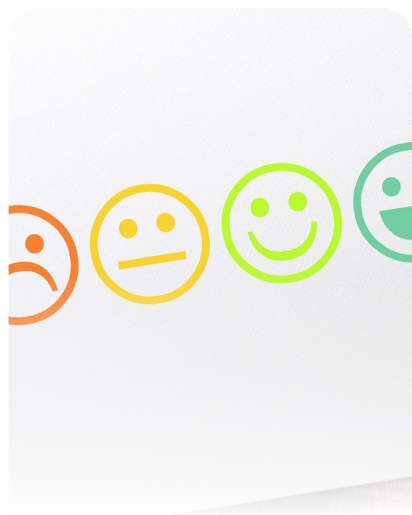
ENQUÊTE BE WELL – POSITION DE LA DÉLÉGATION

Priorités annoncées par la direction pour 2026 :

- Lieux de travail inclusifs et agréables
- Absentéisme et réintégration
- Renforcement de la culture du bien être

Nous constatons toutefois un décalage manifeste entre les discussions menées en groupes de travail et les mesures finalement proposées.

Ce décalage est problématique et remet en question la crédibilité de la démarche participative annoncée.



► **Nous demandons dès lors un droit de regard clair et transparent sur ce qui a été réellement discuté en groupes de travail, afin de comprendre comment – et surtout pourquoi – certaines préoccupations exprimées par les agents n'ont manifestement pas été traduites en mesures concrètes.**

La direction répond qu'il a fallu faire des choix et définir des priorités.



Nous rappelons que faire des choix ne peut en aucun cas signifier ignorer la voix des travailleurs.

Dysfonctionnements majeurs dans la réalisation de l'enquête

Nous dénonçons plusieurs problèmes structurels dans la manière dont l'enquête et les groupes de travail ont été organisés :

- Les groupes de travail n'ont pas été en mesure d'aborder l'ensemble des thématiques pertinentes ;
- L'agenda et les sujets à traiter étaient largement imposés à l'avance, limitant fortement la liberté d'expression ;
- Même lorsque des sujets considérés comme prioritaires par les agents ont été discutés, **les mesures proposées ne reflètent pas les demandes formulées.**

► Il est donc légitime de se demander **à quoi ont réellement servi ces groupes de travail** si leurs conclusions ne sont pas prises en compte.

Restructurations : un angle mort du plan d'action bien être

Nous attirons également l'attention sur un problème majeur :

entre le moment de l'enquête et la mise en œuvre des mesures, plusieurs directions ont subi des restructurations importantes.

De nombreux travailleurs ont changé de direction, ce qui entraîne des conséquences inacceptables :

1. Ils ne bénéficieront pas des mesures de bien être décidées dans leur ancienne structure ;
2. Ils n'ont pas eu la possibilité de s'exprimer sur les mesures de bien être mises en place dans leur nouvelle structure.

La direction indique que l'agenda a été établi sur base des résultats de l'enquête et qu'un « dénominateur commun » était nécessaire, l'enquête étant nationale.

Elle souligne également que la SNCB est une entreprise en constante évolution et que l'enquête reflète une réalité à un moment donné.



► **Nous considérons cette réponse comme insuffisante.**

Le caractère changeant de l'organisation ne peut servir d'argument pour justifier des plans d'action déconnectés de la réalité vécue aujourd'hui par les travailleurs.

Points de fermeté de la délégation

Nous insistons avec force sur les éléments suivants :

- Les restructurations à répétition compromettent sérieusement la mise en œuvre d'un plan d'action bien être cohérent et efficace.

Elles n'ont clairement pas été suffisamment intégrées dans l'élaboration du plan ;

- Si l'enquête a permis d'identifier de grandes sources d'inquiétude, les mesures proposées sont très largement en deçà des attentes exprimées par les travailleurs ;
- Les formations destinées à la ligne hiérarchique démarrent trop lentement.

► Nous demandons une intensification rapide des formations, intégrée dans un plan global, réaliste et chiffré ;

- Une majorité des mesures proposées repose essentiellement sur la ligne hiérarchique, sans analyse sérieuse de la charge de travail supplémentaire que cela représente. Nous doutons fortement de la faisabilité de ces mesures dans le contexte actuel et demandons un cadrage clair.

Problèmes dans la présentation

Enfin, nous relevons plusieurs incohérences importantes dans la présentation :

- Aucune mention de BCS ni de BPT2 dans le cadre des interventions Buddy / API ;
- Or, ces interventions sont bel et bien prévues ;
- Les règles Buddy / API / ... varient fortement selon les directions : certaines sont obligatoires, d'autres volontaires, sans cadre clair ni harmonisation, ce qui crée de la confusion et des inégalités de traitement.

Conclusion

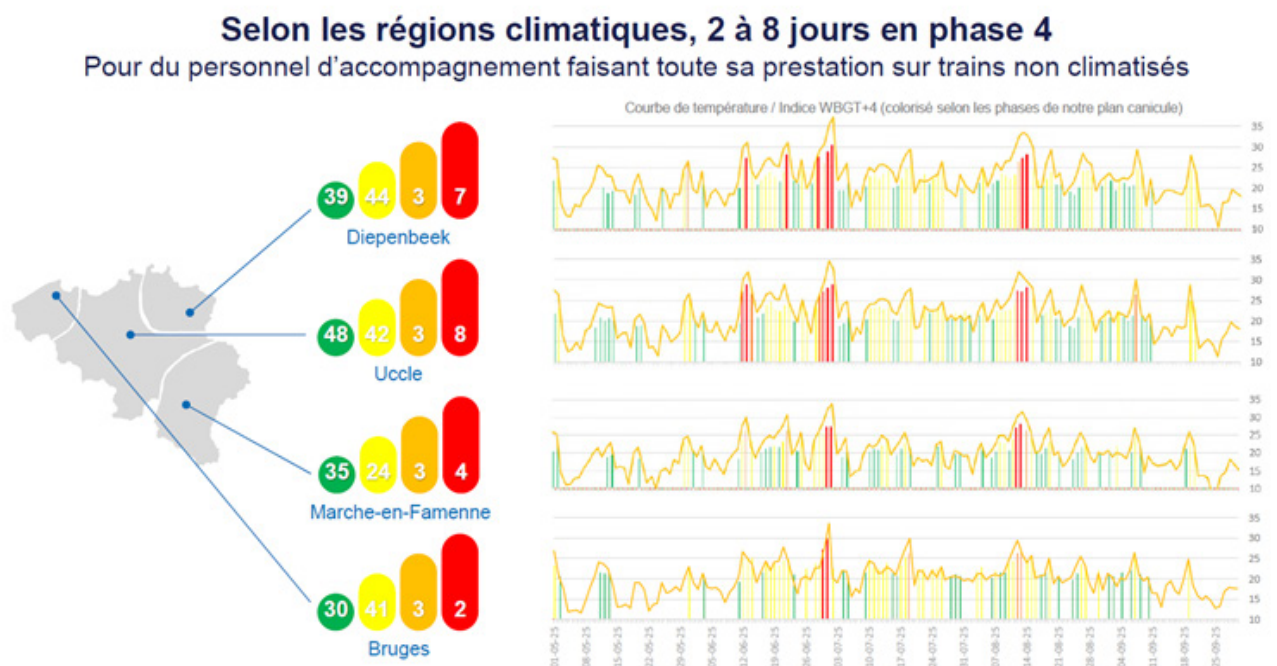
Nous appelons la direction à revoir fondamentalement sa méthode, à respecter la voix des travailleurs et à présenter un plan d'action bien être qui soit :

- Cohérent,
- Crédible,
- Réaliste,
- Et réellement en phase avec les réalités du terrain.

PLAN CANICULE

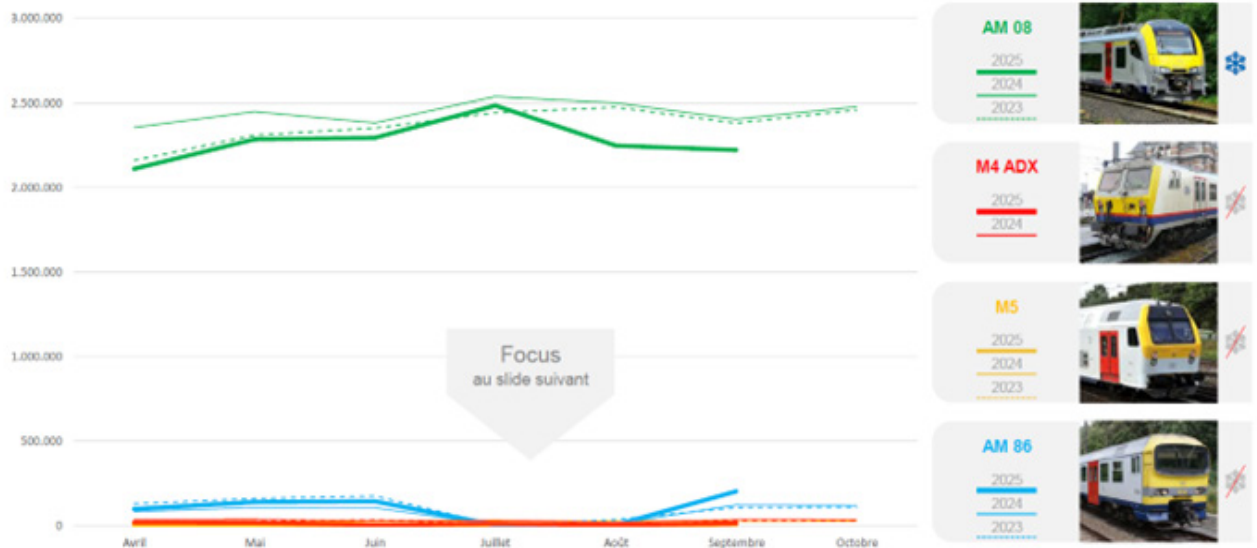
Évaluation du plan canicule 2025

Aucun changement majeur n'est à signaler. La direction indique que le plan canicule 2025 s'est globalement bien déroulé.



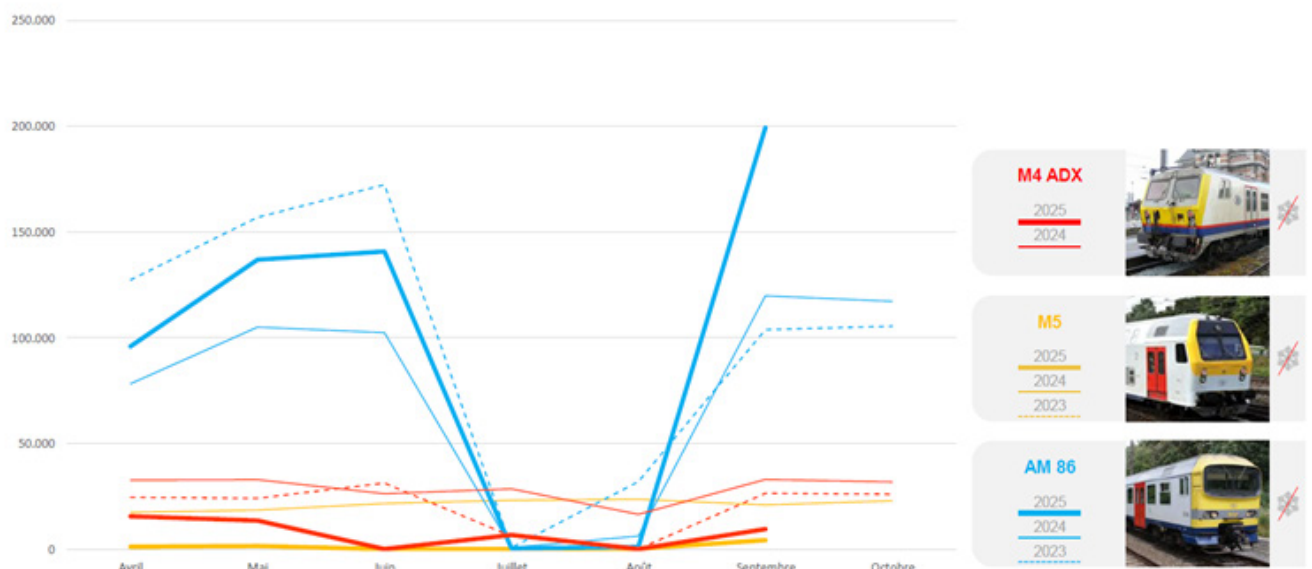
La majorité des km trains sont réalisés avec des trains climatisés

Globalement, de plus en plus de trajets se font avec des trains climatisés



Les trains non climatisés ont encore moins roulé aux périodes chaudes

Seules les AM86 ont été un peu plus utilisées qu'en 2024



Plan canicule 2026

Aucun changement majeur n'est prévu, si ce n'est le lieu de mesure des données météorologiques.

Le pourcentage de trains non climatisés continue de diminuer, notamment par la mise hors service des M4.

Interventions et remarques

Nous intervenons pour signaler que, dans la présentation, certains matériels roulants sont repris comme "climatisés" alors qu'ils ne le sont pas, notamment les M5.

La direction répond que la présentation est réalisée par B TO et qu'elle se base sur les informations destinées aux conducteurs.

Certains postes de conduite sont climatisés, mais pas nécessairement la rame dans son ensemble.

La direction ajoute qu'il ne faut pas oublier le personnel de bord, également concerné par les conditions de travail en période de fortes chaleurs.

Plans canicule par direction

Chaque direction présente ensuite les adaptations prévues dans son plan canicule 2026. Aucun changement majeur n'est annoncé, à l'exception de **la généralisation du port du bermuda pour les guichets et le personnel de gare.**

Nous intervenons enfin pour demander que le taux d'occupation des trains soit pris en compte dans le plan canicule.

En effet, un train bondé, même climatisé, n'est pas vécu de la même manière qu'un train en situation de sous occupation, tant pour les voyageurs que pour le personnel.

POINTS DE SUIVI

- **Local d'allaitement – Charleroi**

B-ST analyse l'installation d'un point d'eau chaude et d'eau froide dans le local d'allaitement de Charleroi.

La direction a tenté de reporter la problématique en invoquant le futur déplacement du dépôt.

Le conseiller a toutefois rappelé que cet argument ne constitue pas une excuse et que les conditions actuelles doivent être conformes, indépendamment de projets futurs.

- **Ajout du numéro de train dans l'OT verbale**

Concernant notre proposition d'ajouter le **numéro de train dans l'OT verbale**, aucun changement n'est prévu, selon le service réglementation.

L'argument avancé est que cet ajout compliquerait la procédure sans apporter de plus value.

Nous rejetons cette analyse. Une double sécurité est préférable à une sécurité unique, d'autant plus au regard de la formulation actuelle.

Nous demandons dès lors une **analyse de sécurité approfondie.**

Une réunion avec notre délégation sera organisée prochainement à ce sujet.

- **Port de la casquette à B-TC**

Les zones où le port de la casquette sera **obligatoire** seront clairement délimitées, sur le modèle des « **zones bleues** » déjà existantes et signalées sur le terrain.

AMIANTE

En ce qui concerne le matériel roulant, il existe un inventaire, établi par engin, répertoriant les zones pour lesquelles la présence d'amiante est avérée, celles pour lesquelles l'absence d'amiante est confirmée, ainsi que les zones pour lesquelles aucune information ne permet à ce jour de déterminer la présence ou l'absence d'amiante.



Le conseiller en prévention rappelle que le comité n'est pas compétent pour se prononcer sur des éléments relevant de situations passées, tels que l'inventaire amiante réalisé en 1997. Il est également précisé que les travailleurs n'ont pas vocation à disposer d'un accès libre et direct au registre amiante.

En revanche, une information claire, précise et adéquate doit leur être communiquée. S'agissant de l'évolution des cas de mésothéliome, le conseiller en prévention indique qu'il n'est pas possible de fournir des informations détaillées, en raison du nombre très limité de cas et de la complexité des données disponibles, celles-ci étant collectées et gérées par différents organismes.

Au regard de l'importance du dossier amiante, il est constaté que les réponses apportées à ce stade ne sont ni suffisamment claires ni complètes. En conséquence, ce point sera inscrit à l'ordre du jour du prochain comité.

Le comité attend des réponses concrètes et étayées de la part de la médecine du travail (Idewe) ainsi que des conseillers en prévention des directions concernées.

RÉPONSE À NOTRE QUESTION RELATIVE AU CHEMIN DE SERVICE RELIANT LE DÉPÔT DE BRUXELLES AU FAISCEAU G

- Un état des lieux de l'ensemble des chemins de service au niveau national est en cours de réalisation.
- Par ailleurs, des travaux sont prévus au niveau du grill de FBMZ. Une partie de ces travaux aura un impact sur le chemin de service concerné.
- Le problème principal identifié concerne la communication entre Infrabel et la SNCB. La direction indique toutefois rester positive quant aux améliorations qui seront apportées en matière de communication.
- Un système d'affichage sera mis en place afin de signaler les problèmes constatés, y compris lorsque les travaux n'ont pas encore débuté ou sont en cours de réalisation.

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 Sécurité spécialisé,
Courtrai)

