

## 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 – 12 JANVIER 2026

## POINTS DISCUTÉS :

### 1. Télétravail équitable et non-discriminatoire



Nous avons demandé l'inscription dans le Plan d'Action Annuel (PAA) d'un point sur l'organisation équitable et non-discriminatoire du télétravail.

La Direction a d'abord refusé, estimant que le télétravail respecte déjà la réglementation Infrabel. Nous avons contesté cette position et exigé l'ajout de ce point au PAA avec un plan d'action concret pour éviter que le télétravail ne soit appliqué à géométrie variable selon les chefs.

Nous avons formellement demandé que ce refus soit acté au procès-verbal, motivé par écrit conformément à l'article II.7-19 du Code du bien-être au travail, et communiqué avant la prochaine réunion.

Suite à notre insistance, la Direction s'est alignée sur notre position : ce point sera ajouté au PAA.

### 2. Réorganisation TUCRAIL/IO-4

Nous avons demandé à recevoir l'ensemble de la structure de la fusion TUCRAIL/IO-4 ainsi que le détail des attributions (qui fait quoi ?). Ce sujet sera abordé lors de la réunion de février.

### 3. Biomonitoring à l'atelier de Haren : résultats et suivi

IDEWE a réalisé un biomonitoring (analyse de sang et urine) auprès de 40 agents de l'atelier de Haren pour détecter le chrome, l'arsenic, le cadmium, le manganèse, le nickel et le plomb. Cette initiative fait suite à nos interventions répétées concernant le ponçage d'un wagon contenant de la peinture au chrome hexavalent.



Chaque agent peut consulter ses résultats personnels sur le site Ma Santé (via ltsme) ou auprès d'IDEWE dès mars.

#### Principaux résultats

Chrome : aucun dépassement de l'index d'exposition biologique (IBE). Par précaution, IDEWE recommande de suivre le personnel dont la valeur dépasse 0,6 µg/L et d'analyser les postes de travail concernés.

Nickel : dépassement possible de l'IBE pour 5 personnes. Le médecin du travail recommande leur suivi et une analyse des postes de travail.

Arsenic, cadmium, manganèse et plomb : aucun dépassement de l'IBE. Le médecin recommande toutefois une évaluation des matériaux susceptibles de contenir ces substances, car les métaux lourds persistent longtemps dans l'organisme et peuvent causer des problèmes rénaux et neurologiques.

#### Suivi

Nous avons demandé si des analyses de l'air ambiant seraient réalisées et pourquoi les résultats du 28 novembre sont plus élevés. Le médecin a confirmé qu'une analyse de l'air sera effectuée et qu'il examinera les raisons de ces valeurs.

Nous poursuivrons le suivi de ce dossier au Comité d'entreprise et au CPPT de l'atelier. N'hésitez pas à contacter vos délégués pour toute question.

### 4. Gestion des fiches de sécurité des produits chimiques



Pourquoi c'est important ?

Les fiches de sécurité (VIFIS) indiquent les dangers des produits chimiques et les équipements de protection individuelle (EPI) à utiliser.

La réglementation européenne CLP impose de mentionner clairement ces informations (pictogrammes, consignes de sécurité). Sans elles, des accidents peuvent survenir.

### Le projet Infrabel

Infrabel a lancé en décembre 2025 un projet pour garantir que les agents utilisent toujours la dernière version des fiches de sécurité (finalisation prévue fin 2026). Le passage au numérique est prévu avec plusieurs pistes :

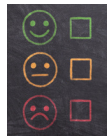
- QR-code sur chaque produit pour accéder instantanément à la VIFIS,
- Intégration de l'IA pour détecter les changements de réglementation,
- Catalogue en ligne accessible depuis n'importe quel terminal.

Les adaptations vous seront communiquées via les conférences de sécurité.

### Remarque syndicale

Auparavant, le magasinier informait directement les agents des changements concernant les dangers et les EPI. Avec l'automatisation des magasins, cette transmission directe de l'information n'existe plus.

## 5. Enquête « Hey, ça va ? »



Une nouvelle enquête « Hey, ça va » sera menée en octobre 2026. Cette analyse des risques psychosociaux, réalisée tous les 5 ans, porte entre autres sur l'organisation du travail, les conditions de travail, le burn-out et l'absentéisme. Elle est menée avec IDEWE et l'Université catholique de Louvain.

Les résultats seront communiqués au premier trimestre 2027.

L'impact de la réorganisation est un point d'attention. Des enquêtes intermédiaires ponctuelles restent possibles.

### Remarques syndicales

**Composition du groupe de travail « Hey ça va » :** Pourquoi aucun représentant d'IO-3, IO-4 et IO-5 ? Plusieurs membres ne sont pas du terrain.

Réponse : La Direction estime que les membres sont compétents pour augmenter le taux de participation.

**Accessibilité :** Nous avons signalé la difficulté pour certains agents de remplir l'enquête en ligne.

Réponse : Une version papier sera disponible et les chefs organiseront des moments dédiés.

**Résultats par direction :** Nous souhaitons les résultats ventilés par direction. L'exemple d'IO-1 (cabines de signalisation) montre l'importance de cette granularité : les mauvais résultats ont permis de mettre en place un plan d'action avec un programme de recrutement.

Réponse : La Direction reviendra sur ce point.

## 6. Culture de sécurité : l'analyse HOF

L'analyse HOF examine les facteurs humains et organisationnels influençant la sécurité. Elle est encadrée par la législation européenne et les circulaires Infrabel, selon une méthode de l'Agence européenne des chemins de fer.

### Le processus en 5 étapes :

Après un incident : investigation immédiate (décision on duty/off duty), soutien émotionnel, débriefing des causes, conclusion sur le retour en service, et suivi avec actions d'amélioration consignées dans Railreport. Ce processus vise à garantir un accompagnement dès le premier moment et à améliorer continuellement la sécurité grâce aux retours d'expérience.

## 7. Conférences de sécurité

Le Plan Annuel d'Action traite des conférences de sécurité. Nous avons demandé des précisions à ce sujet. Le responsable ICBE 12 a présenté un projet d'amélioration des conférences de sécurité pour IO (sauf IO-1).

**Choix des thèmes :** Un groupe de pilotage assistera la ligne hiérarchique et la section PPT dans le choix des thèmes (généraux et spécifiques par poste).

**Fréquence :** La Direction souhaite passer de 10 à au moins 4 conférences par an (pas en juillet-août). Les thèmes seront communiqués 4 semaines à l'avance.



Ces nouveaux dispositifs nécessitent l'adaptation de la réglementation sur le bien-être et la sécurité (RGE 800). Le CEPPT doit donner son avis sur ces modifications.

**Notre position :** Nous ne pouvons accepter ces adaptations sans consultation interne. Nous proposons d'en rediscuter au prochain CEPPT. Nous avons questionné la Direction : comment diminuer les conférences améliorerait-il la culture de sécurité ?

