

# COMPTE RENDU DU COMITÉ D'ENTREPRISE PPT (CEPPT) SNCB DU 30 OCTOBRE 2025

## 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.

## 1. POLITIQUE ALCOOL ET DROGUE

La politique de prévention appliquée est similaire à celle de la CCT100, bien que cette dernière ne soit pas d'application à la SNCB. La SNCB suit une trajectoire de prévention articulée autour de :

- **Information et sensibilisation** : e-learning, brochures, formations pour la ligne hiérarchique (LH)
- **Réglementation** : intégration des principes dans les règlements internes
- **Évolutions récentes** :
  - o Distinction entre tests préventifs et tests en cas de soupçon
  - o Possibilité de réaliser un test de drogue sans test positif à l'alcool
  - o Objectif de tester 15 % du personnel (à l'heure actuelle, 12,5 % ont été testés)

**Aide aux agents** : orientation vers des solutions externes.

### ► Intervention CGSP/ACOD :

Le volet «aide» est jugé trop léger.

Il repose principalement sur des contacts externes.

- Les actions menées par la ligne hiérarchique ne sont pas suffisamment valorisées
- Les documents sont difficiles à trouver
- Il est nécessaire de former et soutenir la ligne hiérarchique pour gérer ces situations avec souplesse :
  - o Étaler une sanction sur deux mois (du 15 au 15)
  - o Suspendre l'agent de ses fonctions tout en le maintenant en service léger

Le nombre de tests positifs est en diminution.

## 2. VÊTEMENTS THERMIQUES POUR LES MOBILITY GUIDES

Les vêtements actuels ne sont plus adaptés aux nouvelles tâches du personnel de guichet.



La direction confirme que les équipements disponibles sont : veste d'hiver, gants, bonnet, écharpe, parka.



**Réponses de la direction :**

**1. Veste à doublure insuffisante :** toutes les vestes problématiques ont été remplacées

**2. Mesures contre le froid :** dans les petites gares, les agents peuvent se réfugier dans les guichets entre deux PMR

**► Intervention CGSP/ACOD :**

Cette réponse ne correspond pas à la réalité. Les Mobility Guides passent parfois la journée dans des salles des pas perdus non chauffées.

- L'analyse de risque de B-SW n'avait pas détecté de problème lié aux températures
- Grâce à notre intervention, une nouvelle analyse sera réalisée
- Nous insistons pour que cette analyse soit menée dans des gares où les salles des pas perdus ne sont pas chauffées (Charleroi, Tirlemont...)

**3. BUREAUX ASSIS-DEBOUT**

La recommandation du SPF est claire : la hauteur du bureau doit permettre une posture ergonomique correcte.

Il n'y a pas assez de bureaux réglables selon les besoins des agents.

Aucun flex office n'en est équipé.

La seule solution actuelle : appeler B-ST pour un réglage individuel.

**► Intervention CGSP/ACOD :**

Nous reconnaissons l'importance du réglage des chaises, mais dénonçons le **manque de moyens pour le bien-être des agents.**

→ Nous demandons que les flex offices soient équipés de bureaux réglables.

→ Des discussions sont en cours avec stations pour trouver des solutions.

**4. SUIVI DES RECOMMANDATIONS – ACCIDENT DE BUIZINGEN**

Malgré l'extension du système de sécurité ETCS, les chiffres restent préoccupants.

**Nombre de dépassements de signaux (SPAD) sur réseau Infrabel**

2025:

1/1 → 31/09	Toutes EF			SNCB		
	Voie principale	Voie accessoire	Total	Voie principale	Voie accessoire	Total
Nombre de SPAD	41	33	74	22	15	37
Nombre de SPAD ayant atteint le point dangereux	11	24	35	2	14	16

2024:

1/1 → 30/09	Toutes EF			SNCB		
	Voie principale	Voie accessoire	Total	Voie principale	Voie accessoire	Total
Nombre de SPAD	44	33	77	24	14	38
Nombre de SPAD ayant atteint le point dangereux	12	23	35	3	11	14

À chaque comité, nous rappelons que le **respect du bien-être et des intervalles entre prestations** est essentiel.

- Les prestations sont de plus en plus lourdes
- Les moyennes hebdomadaires sont mal réparties
- Certaines semaines atteignent 48h, alors que la charge trimestrielle devrait se rapprocher des 40h

Le rapport de la commission insiste sur **l'humanisation des prestations.**



## 5. COMPASS PROS 2025

La direction présente les changements apportés au document du 4 janvier 2024. La nouvelle version est disponible depuis le 3 octobre.

À la dernière page de Compass PROS, nous présentons un récapitulatif des modifications apportées par rapport à l'édition précédente.

- Les plus grandes modifications concernent les thèmes suivants : l'utilisation des réseaux sociaux, la cybersécurité, le RGPD et l'intelligence artificielle.
- D'autres modifications consistent principalement en :
  - Une reformulation ou l'ajout d'une phrase/paragraphe ;
  - La mise à jour des canaux d'information et de contact.
- Le E-learning Compass PROS a été adaptée en conséquence.

### Compass PROS 2025

Changements par rapport à l'édition 2024

#### Thème

1. Vous donnez une place centrale au client interne et au client externe	Reformulation de "vos responsabilités"
3. Vous traitez les données personnelles, les dossiers et les données de l'entreprise avec soin et de manière confidentielle	Reformulation de "vos responsabilités" Mise à jour des canaux d'information, des données de contact et de la réglementation
6. Vous veillez aux intérêts de le SNCB	Mise à jour des canaux d'information
6. Vous dites «non» à la fraude, à la corruption, aux cadeaux et autres avantages	Mise à jour des canaux d'information et de la réglementation
7. Vous contribuez à faire la différence pour le SNCB sur les réseaux sociaux	Reformulation du titre, de l'introduction et de "vos responsabilités" - Mise à jour des canaux d'information et des données de contact
8. Vous respectez les heures de travail convenues	Mise à jour de la réglementation
9. Vous traitez chacun (clients, collègues, ...) avec respect et sur pied d'égalité	Reformulation de "vos responsabilités" Mise à jour des canaux d'information
10. Vous présentez une apparence soignée, décente et professionnelle	Mise à jour des canaux d'information

#### Modification

Nous n'avons jamais été concertés sur le contenu du document Compass PROS. Il a été publié sur le site sans discussion préalable, et présenté seulement le 30 octobre.

Une charte est en cours de préparation pour le RCC/OCC, à l'initiative de la direction Traffic Operation.

Soyons PROS

RESPECT

Charte  
« Règles de savoir vivre ensemble »

Certaines directions souhaitent que les agents y adhèrent et la signent.

Certains points sont jugés discutables voire disproportionnés (conversations, smartphone, podcasts...)

#### ► Intervention CGSP/ACOD :

Ce document n'a jamais été présenté ni discuté en comité PTT. Cela soulève des questions de méthode.

- ✧ La direction affirme que ce document est compatible avec Compass PROS.
- ✧ Le CEPPT reconnaît que :
  - Il serait normal de partager ce document à titre informatif avec les syndicats
  - L'obligation de signature pose question et aurait nécessité une consultation des OR

## 6. BE WELL – GROUPES DE TRAVAIL ET CRITÈRES DE SÉLECTION

Point introduit à la demande de la CGSP/ACOD

La composition de certains groupes de travail soulève des interrogations : des membres de la ligne hiérarchique y participent.

La direction défend leur droit à participer et à proposer des solutions et surtout les mettre en place.



Pour la CGSP Cheminots, le problème est la volonté d'aller trop vite. Il serait préférable de multiplier les groupes plutôt que de précipiter les travaux.

✧ La direction affirme que la sélection est équilibrée en termes de compétences et d'ancienneté, pour refléter la réalité du terrain.

Objectif : mettre en place des plans d'action à l'issue des groupes de travail.

À ce jour, 30 groupes de travail sont actifs.

Vu les résultats catastrophiques de l'enquête Be Well, nous insistons sur l'efficacité réelle des groupes de travail.

Ils doivent aboutir à un **plan d'action robuste**, capable d'apporter des améliorations concrètes sur les points négatifs soulevés.



### IL FAUT AGIR CONCRÈTEMENT.

La délégation CGSP/ACOD reste mobilisée pour défendre les droits, le bien-être et les conditions de travail des agents.

La délégation

## 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 :



**Claude Briat**  
(Conducteur de train,  
Bertrix)



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



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



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

