

## SOUS COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

### Compte rendu de la réunion du 7 décembre 2016

Avant de procéder à l'examen de l'ordre du jour, la CGSP formule une déclaration au cours de laquelle :

- nous réitérons nos préoccupations en faveur de l'emploi que nous considérons comme le défi majeur auquel les chemins de fer belges doivent faire face. A cet égard, nous souhaitons la mise en place en place d'un groupe de travail ;
- nous souhaitons des éclaircissements quant à l'avenir des pensions et, particulièrement, sur le fait qu'aucune initiative ne sera prise en vertu d'une loi-programme avant la fin de cette année ;
- nous intervenons en faveur des agents qui, chaque mois, sont pénalisés en raison des problèmes de ponctualité du trafic ferroviaire. Dans ce contexte, nous insistons pour que le dossier de la validation des retards de train soit rouvert au débat ;
- nous demandons une compensation financière pour les accompagnateurs dans le cadre des pertes de primes liées à l'utilisation d'ITRIS ;
- nous mettons en évidence la discordance prévue dans le RGPS 541 entre le nombre de congés compensateurs prévus pour les agents en service régulier et non régulier (respectivement 53 et 52 par an) ;
- nous insistons pour qu'une clarification soit faite quant à l'application de la réglementation relative aux congés collectifs. Cette situation génère beaucoup de confusion auprès des agents et, en conséquence, nous réclamons qu'une information coordonnée soit adressée aux chefs immédiats.

Le Président répond :

- qu'il est favorable à la création d'un groupe de travail relatif à l'emploi et aux processus de recrutement ;
- qu'il confirme la volonté du ministre des pensions de ne pas prendre d'initiative en matière de pensions au travers d'une loi-programme ;
- qu'il soumettra à un nouvel examen par le Comité de Coordination, le dossier relatif à la validation des retards de train ;
- que la compensation financière liée à la perte des primes dans le cadre d'ITRIS sera examinée par B-TR

- qu'une réflexion sera menée par HR Rail au sujet du nombre de jours de repos compensateurs ;

- que la position au sujet des congés collectifs reste identique et que les règles en vigueur restent inchangées. Il exclut la transmission de nouvelles directives en la matière.

## ORDRE DU JOUR

### 1) SNCB : Evolution du projet « One Man Car »

Le Directeur Général de B-TR présente l'étude réalisée par la SNCB au sujet de l'implémentation du « One Man Car ».

Celle-ci englobe plusieurs paramètres tels un benchmark avec les réseaux étrangers, les aspects opérationnels, juridiques, commerciaux et de sécurité, les investissements, les conséquences pour le personnel.

A ce stade, nous pouvons retenir que les investissements nécessaires à sa mise en vigueur sont colossaux (+ 40 millions €) et que les conséquences pour le personnel sont estimées à une perte d'environ 470 ETP.

Il insiste pour souligner que le dossier est toujours à l'étude et que, dès lors, aucune décision n'est prise. De plus, aucune perspective réaliste, compte tenu des nombreux écueils qui doivent encore être franchis, ne peut être envisagée avant 2019/2020.

Enfin, il affirme que le dialogue social est un élément indispensable à la réalisation de ce projet. En conséquence, il souhaite laisser la place au dialogue social et confirme la mise en place d'un groupe de travail sur le sujet.

### 2) Approbation du PV n°1166 de la réunion du 9 novembre 2016

En raison de la réception tardive du document, ce point est reporté à une prochaine réunion.

### 3) SNCB : Evaluation ITRIS

Le représentant de B-TR3 présente l'évaluation relative à l'utilisation d'ITRIS.

Il souligne une légère amélioration mais reconnaît que des problèmes subsistent.

Une nouvelle version sera prochainement mise en service.

### 4) Infrabel : Update – FeelGood@Infrabel

La participation à l'enquête satisfaction et analyse des risques psychosociaux qui a été menée a atteint 46,6%.

L'analyse des données sera réalisée par Securex et un rapport complet est prévu pour fin janvier 2017.

#### 5) Infrabel : CLI - fusion des antennes

Le représentant d'Infrabel présente un document fixant le transfert d'activités des antennes vers les CLI planifié pour l'année 2017.

Il précise que toutes les règles HR seront respectées en la matière.

#### 6) HR Rail : Jours fériés – Personnel non statutaire

HR Rail propose au personnel non-statutaire travaillant en cycle régulier de pouvoir choisir eux-mêmes, outre le 26 décembre, la date des repos compensatoires relatifs aux jours fériés coïncidant avec un samedi ou un dimanche.

Le document est approuvé.

#### 7) HR Rail : situation des Centres Médicaux

Le dirigeant de CPS présente la situation relative aux CMR en distinguant les activités de CPS, accident de travail et contrôle des malades.

En ce qui concerne les accidents de travail, il précise que la médecine de 1ere ligne sera diminuée mais tout en renforçant la 2eme ligne.

Il précise qu'en fonction de la récente évolution de la législation, une réflexion est menée quant aux contrôles des malades mais qu'aucune décision n'a été prise.

Nous insistons pour que l'ensemble des services médicaux restent organisés en interne et nous opposons à toute forme d'externalisation de quelle qu'activité que ce soit.

De plus, nous réclamons toute la transparence quant à la réorganisation envisagée.

Dès lors, un document sera prochainement présenté au Comité de Direction HR Rail ainsi qu'aux organisations syndicales.

#### 8) HR Rail : Inaptitude professionnelle aux fonctions normales

Nous réitérons nos craintes quant à une application arbitraire et subjective des dispositions relatives à la déclaration d'inaptitude prononcée à l'initiative du chef immédiat (point A 3).

Nous souhaitons que cette disposition soit mieux précisée et encadrée, notamment par la mise en place d'une possibilité de recours.

Des modifications ont été apportées au document en ce qui concerne les taux de traitement qui seraient appliqués aux agents concernés ainsi que sur les délais prévus pour l'application de la démission d'office.

HR Rail propose d'appliquer 2 taux de traitement :

- 75% pour les agents comptant moins de 15 ans de service ;
- 85 % pour les agents comptant plus de 15 ans de service

De plus, HR Rail souhaite fixer deux délais pour l'application de la démission d'office :

- 2 ans pour les agents comptant moins de 15 ans de service
- 4 ans pour les agents comptant plus de 15 ans de service

Après échanges de vues, nous demandons l'application d'un taux de traitement à 80% pour les agents comptant moins de 15 ans de service.

De plus, nous suggérons l'introduction d'effets rétroactifs qui s'appliqueraient pour la période comprise entre l'application de la diminution du taux de traitement encourue jusqu'à la date de réintégration sur un poste.

Nous demandons encore de prévoir une commission d'appel pour les cas litigieux, et réclamons la présence d'un observateur syndical lors des entretiens prévus.

Enfin, nous insistons encore sur toute l'importance de l'accompagnement de l'agent et de la formation en vue de la reconversion professionnelle.

Après de longs échanges de vue, HR Rail propose :

- un plan d'accompagnement adapté pour les agents concernés ;
- que le rapport du chef immédiat quant à la proposition de déclaration d'inaptitude suive trajectoire prévue pour la ligne hiérarchique ;
- que, lors du retour de l'agent sur un poste de son ancien siège de travail, il ne soit plus soumis à une période d'essai ;
- que, en fin de processus, la démission d'office soit soumise à l'examen d'une commission composée de 3 représentants HR des entreprises et de 3 représentants des organisations syndicales.

La décision finale appartenant à la responsabilité d'HR Rail.

Nous prenons connaissance de cette proposition que nous soumettrons à nos instances.

#### 9) HR Rail : Postes à profil

Aujourd'hui les postes à profil sont des postes de rang 3.

Compte tenu de l'expertise spécifique exigée pour certains postes de rangs 4+, 4 et 5, les utilisateurs souhaitent étendre l'utilisation de postes à profil pour le comblement de postes spécifiques appartenant à ces rangs.

Nous intervenons pour souligner nos inquiétudes quant la pérennité de la filière interne et, nous insistons en particulier sur la nécessité d'alimenter celle-ci par les épreuves de sélection.

Après un long échange de vues, HR Rail précise que les postes à profil seront statutaires.

De plus, HR Rail confirme maintenir, au sujet des épreuves de sélection, une filière générique. Une filière « poste à profil » viendra compléter les possibilités de promotion de grade pour les lauréats des épreuves de sélection.

Enfin, HR Rail insiste pour souligner que ce projet ambitionne renforcer l'emploi statutaire.

Nous prenons connaissance de cette proposition que nous soumettrons à nos instances

10) HR Rail : Dispositions réglementaires en matière de pension - Prise en considération en matière de pension de périodes d'interruption de la carrière professionnelle

HR Rail propose une adaptation des dispositions réglementaires en respect de l'évolution législative.

Document approuvé.

11) HR Rail : Création des épreuves externes - adaptation du classement des lauréats des différents types d'épreuves – interdiction de participation aux épreuves

Document reporté

12) HR Rail : Fonctions de manager opérations et de sales manager – actualisation des conditions d'accès

La création et les conditions d'accès aux fonctions de Manager operations et de Sales Manager au sein de la direction SNCB – Transport (B-TR) font l'objet de l'avis 110 H-HR/2014.

Etant donné qu'une nouvelle procédure de sélection pour le comblement de postes de Sales Manager doit débiter et que cette fonction relève désormais de la compétence de la direction Marketing & sales, il est nécessaire d'actualiser l'avis précité.

Document approuvé.

13) HR Rail : Prolongation du délai de validité de l'épreuve de sous-chef de gare «voyageurs» annoncée par l'avis 226 H-HR/2014

Etant donné que des lauréats internes et externes de l'épreuve pour le recrutement de sous-chefs de gare «voyageurs» pour les besoins de l'ensemble du réseau annoncée par l'avis 226 H-HR du 12 septembre 2014 sont encore en liste et que le délai de validité pour les lauréats externes était fixé au 17/12/2016, HR Rail propose de prolonger le délai de validité de cette épreuve jusqu'au 31/12/2017.

Le document est approuvé.

14) HR Rail : Actualisation et modification des conditions d'accès au grade de peintre



HR Rail propose de modifier les conditions d'accès au grade de peintre. Ces modifications portent sur :

- les attributions ;
- le diplôme ou le certificat exigé ;
- le programme détaillé de l'épreuve.

A notre demande, une épreuve spéciale pour le passage au grade de peintre statutaire sera prochainement organisée.

Document approuvé

#### 15) HR Rail : Modification des conditions d'accès au grade de technicien « travaux de voie »

Afin d'uniformiser le grade de technicien "travaux de voie" avec le grade de technicien électromécanicien, HR Rail propose de désormais tenir compte également des compétences acquises hors diplôme et de l'expérience pertinente de minimum deux ans pour l'accès à cet emploi.

En outre, l'accès serait également élargi aux candidats en possession d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur obtenu dans l'enseignement général.

Document approuvé

#### 16) HR Rail : Reprise du grade d'assistant clientèle dans la liste des grades organiques

Le grade d'assistant clientèle a été classé parmi les grades amenés à disparaître avec l'avis 257 H-HR/2015. La demande émanait de la direction B-TR.5, qui souhaitait à l'avenir recruter uniquement des assistants clientèle principaux.

Actuellement, quelques assistants clientèle sont encore utilisés au sein de B-MS. Contrairement à B-TR, cette direction ne souhaite pas recruter d'assistants clientèle principaux car les tâches liées à ce grade sont différentes de celles de l'assistant clientèle.

Afin de corriger cette situation, HR Rail propose de reprendre le grade d'assistant clientèle dans la liste des grades organiques.

A cette occasion, il est également proposé d'actualiser la rubrique relative à ce grade.

Document approuvé

#### 17) HR Rail : Conditions d'accès aux grades de technicien (principal) mécanicien, ajusteur-mécanicien, agent de l'ajustage et agent de l'usinage spécialisé

Afin d'uniformiser le grade de technicien mécanicien avec le grade de technicien électromécanicien, HR Rail propose de désormais tenir compte également des compétences acquises hors diplôme et de l'expérience pertinente de minimum deux ans pour l'accès à cet emploi.

En outre, HR Rail propose d'adapter les modalités du passage des techniciens mécaniciens vers un grade inférieur en cas d'échec à l'épreuve publique ou en cas de non-régularisation pour cause de connaissances professionnelles insuffisantes. Ils pourraient désormais se porter candidats pour le(s)

grade(s) d'ajusteur-mécanicien et/ou d'agent de l'ajustage et/ou d'agent de l'usinage spécialisé, quelle que soit leur spécialité.

Document approuvé.

18) HR Rail : Création des grades de technicien «productique et techniques d'usinage» et de technicien principal «productique et techniques d'usinage» au sein de la direction I-AM

Les ateliers centraux de Bascoup et de Schaerbeek (direction I-Asset Management) utilisent des machines à commande numérique spécifiques pour leurs activités de fabrication et d'usinage. La programmation et le développement de ces machines nécessite l'utilisation de personnel spécialisé. A cette fin, HR Rail propose de créer les grades de technicien «productique et techniques d'usinage» et de technicien principal «productique et techniques d'usinage».

Ces nouveaux grades seraient accessibles par voie d'épreuve publique. En outre, une épreuve fermée permettant le passage des techniciens «productique et techniques d'usinage» vers le grade de technicien principal «productique et techniques d'usinage» serait prévue.

Par mesure transitoire, les agents (statutaires et non statutaires) actuellement chargés des tâches précitées au sein des ateliers de Bascoup et de Schaerbeek auraient accès au nouveau grade de technicien «productique et techniques d'usinage» via une épreuve spéciale.

Les titulaires des grades de technicien «productique et techniques d'usinage» et de technicien principal «productique et techniques d'usinage» auraient accès aux épreuves de sélection du 1er groupe des subdivisions d'avancement «Electromécanique - Ateliers I» et «Mécanique – Ateliers I».

Document approuvé.

19) HR Rail : Passage du grade de technicien (principal) électromécanicien vers le grade d'ajusteur-mécanicien en cas d'échec à l'épreuve publique ou durant le stage ou l'essai

Les dispositions réglementaires actuelles du RGPS – Fascicule 501 – Titre III – Partie III prévoient que les candidats qui échouent à une épreuve publique de technicien (principal) électromécanicien peuvent être inscrits, avec leur accord et en fonction des besoins, à la liste des candidats au grade d'agent de l'électricité si leurs compétences ont été jugées suffisantes par le jury de l'épreuve orale pour l'exercice des attributions liées à ce grade.

De même, le technicien (principal) électromécanicien qui ne peut être régularisé pour cause de connaissances professionnelles insuffisantes peut, à sa demande et moyennant l'avis favorable de la direction concernée, se porter candidat pour l'emploi d'agent de l'électricité.

Or, il s'avère que la grande majorité des postes d'agent de l'électricité se trouve à la SNCB, ce qui rend les dispositions précitées difficilement applicables pour les techniciens (principaux) électromécaniciens d'Infrabel.

Par conséquent, afin d'augmenter les possibilités de repêchage pour les techniciens (principaux) électromécaniciens d'Infrabel, HR Rail propose de prévoir une passerelle descendante vers le grade d'ajusteur-mécanicien.

Document approuvé.

20) Document d'information: Enregistrement et traitement de données à caractère personnel au sein du Domestic Contact Center (B-MS)

Ce document autorisera le management du Contact Center et les teamleaders à écouter et analyser les appels téléphoniques et e-mails avec les clients. Des statistiques individuelles (nombre de mails traités par collaborateur et qualité du contenu, nombre d'appels téléphonique reçus et traités, temps de traitement, etc...) seront établies sur base de ce monitoring. Conformément à la législation en la matière, les enregistrements sont conservés pendant une durée maximale d'un mois.

Nous regrettons qu'il s'agit, une fois de plus d'un document d'information alors que cette note traite une matière qui touche la protection de la vie privée. De plus ce document ne limite pas les écoutes dans le temps ou à certaines situations (incident,... ).

Nous prenons acte de ce document d'information et ne l'approuvons pas.

Pierre LEJEUNE – Filip PEERS

Secrétaires Nationaux