

PROJET PROTOCOLE ACCORD SOCIAL 2020-2022 - NOTE DE SYNTHESE

COMITE DE PILOTAGE 23 OCTOBRE 2019

Certaines informations circulent dans la presse au sujet du projet de protocole d'accord social.

Cette proposition suit aujourd'hui un trajet d'information et de consultation auprès des cheminots afin de permettre aux instances de la CGSP/ACOD de prendre position sur ce dossier.

N'hésitez pas à contacter votre permanent régional pour toutes informations ou questions sur le sujet.

Il pourra également vous transmettre une copie du document.

En attendant, le front commun ne communiquera pas dans la presse. Notre priorité est d'informer l'ensemble des cheminots afin qu'ils apprécient la réalité des mesures proposées par les chemins de fer en vue de gratifier leurs efforts de productivité accomplis au cours de ces dernières années.

Pierre LEJEUNE - Président CGSP Cheminots

1. EMPLOI

Politique de recrutements à poursuivre, en 2019 :

- 1359 SNCB
- 976 Infrabel
- 55 HR Rail

Objectif au 31/12/2019 = 30783

- 18607 SNCB
- 10460 Infrabel
- 712 HR Rail
- 1004 détachés

Pas d'engagement sur le futur car :

- libéralisation
- dotations
- flexibilité

Augmentation de la mobilité interne (révision des règles sur la neutralisation, réflexion sur certains grades transversaux (p.ex. BOA), facilité de gestion des mutations, mobilité au sein de l'entreprise à privilégier)

Possibilité de recrutement externe, pour les métiers en pénurie, en tenant compte de l'expérience → pas seulement au niveau de base mais aussi à un niveau de promotion en fonction des besoins.

2. POUVOIR D'ACHAT

1) analyse de la valeur des montants de l'allocation de bilinguisme en tenant compte de la comparaison avec le marché → pas objectif de diminution !

2) simplification des allocations (travaux spéciaux, formations p.ex) → forfaits?

3) révision de la rémunération des prestations de nuit et WE

4) chèques-repas 5,5€ → 8€

La mesure serait partiellement financée par une modification du taux horaire des primes de productivité pour le personnel sédentaire.

En résumé, sur une base annuelle moyenne pour un rang 5, les primes diminueraient de 400€ bruts.

Sur la même base annuelle, les chèques-repas augmenteraient de 500€ nets.

L'intervention personnelle des agents passerait de 1,12€ à 1,09€.

Pour le personnel roulant, pas d'impact sur les primes de productivité mais visite médicale sur 1/2 jour (à la place d'un jour) et début de prestation dans le train pas au dépôt !

5) révision des conditions d'octroi de certaines allocations → éviter double emploi (p.ex. allocation conduite véhicule auto)

6) indemnité vélo → 0,13€/km (Min 1km - Max 10km par trajet simple)

7) évaluation du remboursement des trajets domicile/travail et réflexion dans le cadre de la mobilité durable

8) Package salarial rangs 3 à 9

- selon fonction exercée

- basée sur le mérite

- bonus individuel

- avantages extra légaux

3. BIEN-ETRE

- Promouvoir le bien-être et la satisfaction des travailleurs. Analyse des procédures de contrôle et de réintégration.
- Nouveaux mécanismes de temps partiel (p.ex. 9/10 !)
- Auto planification pour meilleur équilibre vie privée/professionnelle
- Aménagement de fin de carrière (série des CT, transfert de connaissances, ...)
- Bureaux satellites

4. POLITIQUE SOCIALE

- Continuité de l'assurance hospitalisation
- Avantages sociaux pour contractuels

5. TEMPS DE TRAVAIL

- 38h/semaine pour nouveaux recrutements au 01/01/2020
- Réforme du RGPS 541 (temps de service et repos en phase avec le terrain, organisation du travail, nouveaux régimes P. ex heures de pointes, ...)

6. DOSSIERS SPÉCIFIQUES

- OCI
- Fonctions ICT
- Shifts prestations > 8h
- signalement étendu aux cadres supérieurs
- développement professionnel par des formations supplémentaires

Pierre LEJEUNE
Président