



Thierry Moers & Filip Peers,
Secrétaires nationaux

Sous-Commission paritaire nationale (SCPN) du 25 avril 2024

EN RÉSUMÉ :

La CGSP-ACOD intervient sur de nombreux points :

1. Adaptation du tableau de service des temps partiels
2. Validation de l'expérience avant le recrutement
3. Screening de sécurité
4. Analyse des démissions
5. Recrutements en région
6. Télétravail pour des frontaliers
7. Absence en gare
8. Horaires des mi-temps

Points discutés :

1. Adaptation du RGPS 541 (Prestations et repos)
2. Evaluation du recrutement de personnes sans diplôme pour certains métiers
3. Adaptation de la réglementation à propos de l'attribution des emplois (RGPS 501)

cheminots@cgsp.be

www.cheminots.be

 Parole de cheminots

La CGSP-ACOD intervient sur de nombreux points :

1. Adaptation du tableau de service des temps partiels

L'article 20 du règlement du travail, approuvé en décembre 2023 prévoit : « Pour le personnel à temps partiel avec des horaires de travail variables, le personnel concerné est avisé au moins 7 jours ouvrables à l'avance. ». Ceci est une transposition d'une disposition légale (loi du 7/10/2022 art 26). BCS refuse d'appliquer cette règle.

Qu'en est-il ?

HR-Rail nous répond qu'elle analyse cette question.
Dossier à suivre...

2. Validation de l'expérience avant le recrutement



Nous sommes régulièrement interpellés à propos des règles appliquées pour la validation de l'expérience avant le recrutement. Nous demandons comment le nombre d'années validées est déterminé et si ceci est consigné dans un document lors du recrutement ?

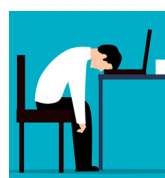
La direction nous répond que la validation se fait en fonction de l'expérience et des attentes du candidat. Ceci se fait en concertation avec lui. Une offre salariale sur papier est proposée et soumise pour approbation au candidat.

3. Screening de sécurité

A notre demande, la direction nous informe que le screening de sécurité à la SNCB a commencé. Pour l'instant, il n'y a pas encore de résultats négatifs.

Pour rappel, la CGSP a refusé le screening. Plus d'infos sur notre site : <https://cheminots.be/screening/>

4. Analyse des démissions



Le nombre de démissions reste élevé. Nous demandons une analyse à propos des raisons de ces départs. La direction s'engage à fournir une analyse semestrielle des feedbacks des agents qui démissionnent.

5. Recrutements en région

Nous sommes interpellés par des agents qui travaillent à Bruxelles (notamment comme conducteur) qui ont demandé une mutation et qui attendent depuis plusieurs années un P6. En même temps, des recrutements en région se font. Ceci frustre les agents qui restent bloqués.

6. Télétravail pour des frontaliers

Nous sommes interpellés par un agent frontalier à qui le télétravail a été refusé. Qu'en est-il?

La direction nous confirme, qu'étant donné les différentes législations qui existent dans les pays limitrophes et la complexité que ceci engendre, le télétravail n'est pas autorisé à l'étranger.

Nous soumettrons cette question à notre service juridique.

7. Absence en gare



Nous demandons la situation des épreuves « Postes à Profil » dans le cadre du projet « Présence en gare ».

Est-ce qu'il y a assez de candidats pour combler les postes ?

La direction nous communique qu'il y a quelques problèmes pour des postes de rang 4 et rang 4+ et qu'elle lancera peut-être une deuxième vague d'épreuves si nécessaire. Un recrutement en externe de sous-chefs de gare se fera pour Bruxelles.

8. Horaires des mi-temps



Nous interpellons la direction à propos des agents mi-temps qui désirent reprendre un autre mi-temps chez un autre employeur.

Est-ce que pour ces agents on ne peut pas « geler » certains jours ou certaines heures afin de leur permettre de cumuler plusieurs emplois ?

La direction nous répond que cela doit être spécifié dans le contrat.

Nous analyserons cette réponse.

Points discutés :

1. Adaptation du RGPS 541 (Prestations et repos) :

La direction revient avec une nouvelle proposition d'adaptation du RGPS 541. Pour rappel, cette réglementation a été revue l'année passée après plus ou moins 2 ans de discussions.

La direction propose d'adapter les articles 12 et 12 bis du RGPS 541 qui fixent les règles lorsqu'un agent est malade, ou absent sans rémunération un jour de congé compensatoire ou un jour de repos. Pour les agents qui sont dans un cycle régulier (=ne travaillent pas les week-ends), la règle est assez simple : s'il est malade un samedi, le congé compensatoire est considéré comme octroyé; s'il est malade un dimanche, le repos est considéré comme octroyé.

Pour le cycle irrégulier, la réglementation actuelle prévoit pour un agent qui travaille à temps plein, l'application de la formule suivante pour réduire le nombre de congés compensatoires et repos :

Nombre de jours de maladie ou d'absence sans rémunération multiplié par 128 et divisé par 365.

Le chiffre ainsi obtenu correspond au nombre de repos et congés compensatoires à déduire du quota.

Par exemple, un agent est malade 6 jours, en appliquant la formule, il perd un congé compensatoire et un repos. Cette réduction se fait indépendamment de la réalité du tableau de service. Pendant les 6 jours où l'agent tombe malade, en réalité son tableau de service peut prévoir 1 congé compensatoire ou repos, ou pas de repos et congé compensatoire.

La direction propose d'abandonner l'application de la formule qui réduit les repos et congés compensatoires et de partir du tableau de service réel des agents.

Nous rappelons que nous voulons bien discuter de l'adaptation du RGPS 541 mais que celle-ci ne peut pas engendrer plus de flexibilité et/ou un allongement du temps de travail.

Nous posons de nombreuses questions à propos de cette proposition :

- quid du personnel roulant qui est hors-série et qui n'a pas de tableau de service fixe.
- quid des agents qui sont malades pendant une longue période.
A de nombreux endroits, les tableaux sortent pour un mois.
- les jours de CHS (compensations pour heures supplémentaires) qui sont déjà planifiés sont perdus si l'agent tombe malade. Pourquoi ?
- les jours fériés qui tombent un week-end sont compensés par des congés supplémentaires pour les agents qui travaillent en cycle régulier. Si cet agent tombe malade un jour de congé, il récupère ce jour de congé. Un agent qui travaille en cycle irrégulier reçoit un quota de 11 jours de repos supplémentaires (un total de 63 repos : 52 dimanches + 11 jours fériés) qui correspondent aux 11 jours fériés au début de l'année. Avec les nouvelles règles proposées, lorsqu'il tombe malade un jour de repos, il le perdra. Il faut une solution qui ne pénalise ni les agents en cycle irrégulier ni les agents en cycle régulier.



Bref, il reste encore de nombreux problèmes à résoudre.

Ce dossier reviendra à la prochaine SCPN.

2. Evaluation du recrutement de personnes sans diplôme pour certains métiers :

En 2022, la direction a lancé un projet pilote pour recruter des assistants opérations principaux (AOP), des agents de sécurité spécialisés et des accompagnateurs de trains sur base de l'expérience pertinente, sans diplôme.

L'évaluation de ce projet montre que quelques dizaines de nouveaux agents ont pu être ainsi recrutés : 4 AOP, 25 agents de sécurité spécialisés et 22 accompagnateurs de train.

Pour rappel, ces agents ont dû passer les mêmes examens que les agents avec diplôme et suivre la même formation.

La direction propose d'adapter la réglementation et de permettre le recrutement, sur base de l'expérience pertinente de candidats, pour tous les emplois de rangs 9 à 5 (sauf pour les métiers qui nécessitent une licence européenne de conducteur de train).

La CGSP-ACOD est favorable à cette adaptation car elle permet de stimuler le recrutement de nouveaux agents nécessaires pour combler les départs et le manque de personnel. Elle permet également à des candidats qui n'ont pas terminé leurs études de rentrer dans la société et de progresser socialement. Le niveau de l'épreuve d'entrée, de la formation et des examens de régularisation ne change pas.

3. Adaptation de la réglementation à propos de l'attribution des emplois (RGPS 501) :

La direction propose d'adapter ce règlement sur différents points :

- introduction de la possibilité de limiter l'accès à une épreuve uniquement aux membres d'une entité (Infrabel, SNCB, HR-rail).
- introduction du recrutement sur base de l'expérience utile (point 2 de ce résumé).
- cv-screening pour tous les candidats (y compris les internes)
- suppression des « épreuves de sélection » qui sont remplacées par des postes à profil
- ajout d'une liste des filières avec les différents grades du rang 7 à rang 3.

Nous faisons quelques remarques critiques et posons quelques questions.

La direction va retravailler le document et reviendra à la prochaine SCPN.

Thierry Moers & Filip Peers, Secrétaires Nationaux

Découvrez nos candidats pour les élections sociales sur notre site:
<https://renforcezvotreavenir.be/>

