

Les secrétaires nationaux:
Thierry Moers & Filip Peers

EN RÉSUMÉ :

Points discutés :

- Nouvelles tâches de SECURAIL
- Compensation suite aux retards des trains dans la jonction Nord-Midi (JNM)
- Publicité de FLIBCO dans la gare de Bruges
- Situation de LINEAS
- Respect des lois linguistiques pour les agents installés sur des postes unilingues
- RACOR/RIOC
- Valorisation de l'expérience utile
- Recrutement d'accompagnateurs de train

Dossiers soumis à la SCPN :

- Assurance hospitalisation
- Introduction du Reward Plan pour les contractuels de classe 7
- Service d'intervention rapide (SIR) dans l'atelier TGV de Forest
- Track and trace

cheminots@cgsp.be

www.cheminots.be



Parole de cheminots

Sous-commission paritaire nationale (SCPN) du 28 avril 2023 & Groupe de travail RGPS 541

POINTS DISCUTÉS :

Questions posées par la CGSP-ACOD :

Nouvelles tâches de SECURAIL : respect du RGPS 501

► La direction veut que les agents SECURAIL fassent des contrôles de billets et des régularisations de voyageurs dans les trains. Ceci est, selon nous, la compétence des accompagnateurs de train. Nous rappelons que le RGPS 501 (qui reprend les attributions des différents métiers) doit être respecté et que des adaptations doivent être concertées avec les OR (organisations syndicales reconnues). Au début, ceci n'était pas l'intention de la direction.

À la suite de notre intervention, la direction reconnaît qu'une concertation est nécessaire et une réunion paritaire est programmée.

Compensation suite aux retards des trains dans la jonction Nord-Midi (JNM)

Ces dernières semaines, il y a eu pas mal de retards de trains suite à des problèmes dans la jonction NM (par exemple suite à l'incendie à Bruxelles-Central). Nous demandons qu'une compensation en temps exceptionnelle soit accordée ?

► La direction examinera.

Publicité de FLIBCO dans la gare de Bruges



Nous sommes stupéfaits de la publicité faite par FLIBCO dans la gare de Bruges pour des bus vers l'aéroport (cfr photo). Il est incompréhensible que la SNCB autorise la publicité de ses propres concurrents dans les gares. **Qu'en est-il ?**

► La direction prétend que la publicité dans les gares n'est pas gérée par elle et évoque « la libre concurrence ».

Situation de LINEAS

Nous apprenons que la situation financière de Lineas est préoccupante.
Nous demandons que le comité de suivi Lineas se réunisse.

Respect des lois linguistiques pour les agents installés sur des postes unilingues :

Suite à une plainte déposée par la CGSP auprès de la commission permanente de contrôle linguistique, nous demandons que la direction rappelle que la connaissance d'une langue autre que celle du rôle linguistique ne peut pas être exigée lorsque l'agent occupe un poste unilingue. Ceci ne peut en aucun cas avoir une incidence sur le CA des agents.

RACOR/RIOC :

Des agents du RACOR s'interrogent à propos de leurs attributions et leur grade.
Nous demandons d'organiser une réunion de concertation à ce sujet.

Valorisation de l'expérience utile :

Nous continuons à recevoir des plaintes à ce propos.

Chaque agent qui est recruté et qui fait valoir des années d'expérience utile devrait recevoir une confirmation formelle du nombre d'années valorisées.
Des règles uniformes devraient être appliquées.

Recrutement d'accompagnateurs de train

Nous apprenons que des accompagnateurs de trains sont recrutés pour un certain dépôt et qu'après le début de la formation ces agents sont informés qu'ils devront travailler ailleurs (par exemple : région de Courtrai au lieu de Bruges). **Qu'en est-il ?**

► La direction confirme qu'un recrutement par zone se fait.
Le cas évoqué serait un cas exceptionnel.

DOSSIERS SOUMIS À LA SCPN :**Assurance hospitalisation :**

L'accord social (2023-2024) que nous venons de conclure prévoit la reprise dans le statut de l'assurance hospitalisation **à charge de l'employeur** octroyée au personnel en activité de service et la prise en charge par les œuvres sociales du paiement de la prime d'assurance hospitalisation pour les pensionnés.

Ceci pérennise à long terme l'assurance hospitalisation aussi bien pour les actifs que pour les pensionnés car cet avantage ne pourra être supprimé qu'avec **une majorité de 2/3** à la commission paritaire nationale.

Les modifications du statut et de la réglementation sont rediscutées à cette SCPN.



Nous approuvons le texte.

Introduction du Reward Plan pour les contractuels de classe 7

Pour rappel, ce dossier concerne les cadres contractuels « classe 7 ».

► La direction propose notamment de supprimer l'évolution barémique en fonction de l'ancienneté.

C'est avec étonnement que nous constatons que la direction revient avec ce dossier qui a été refusé catégoriquement à plusieurs reprises pas les OR qui siègent à la SCPN. Nous rappelons que la loi nous autorise à négocier des conventions collectives pour le personnel contractuel et qu'une telle proposition doit être négociée dans ce cadre.

Le Reward Plan repose sur l'individualisation des droits, en dépit des règles du dialogue social et des conventions collectives à négocier avec les OR (Organisations Reconnues). Nous rappelons également que le Reward Plan est basé sur des principes de l'ingénierie fiscale dommageables pour les finances publiques et la sécurité sociale alors que les chemins fer dépendent largement d'une dotation de l'état.

En front commun, nous refusons à nouveau unanimement ce dossier.

HR-Rail annonce qu'elle soumettra ce dossier à la Commission Paritaire Nationale du 15 mai...

Service d'intervention rapide (SIR) dans l'atelier TGV de Forest

► La direction propose d'adapter l'avis 50 H-HR de 2016 à propos du SIR à l'atelier TGV en y ajoutant une équipe SIR « climatisation ». La composition des équipes SIR sera aussi adaptée aux « besoins de l'organisation » (aujourd'hui, l'équipe est composée de 4 agents).

Nous posons 3 questions à la direction à propos du service climatisation :



1. Est-ce qu'il y a suffisamment de personnel dans le service « climatisation » ?
2. Qu'en est-il de la formation de ces agents ?
3. Est-ce qu'une externalisation de ce service est prévue ?

B-HR ne sait pas répondre à ces questions.

Nous informons la direction qu'une réunion entre la direction locale et la délégation syndicale pour discuter de la problématique du service climatisation est programmée. Nous nous positionnerons par rapport à cet avis en fonction des résultats de cette rencontre.

Track and trace

Dans ce document, la direction précise les objectifs et les conditions dans lesquelles un système d'enregistrement (« Track & trace ») peut être mis en place dans les voitures de service. Le Track and trace permet de suivre le nombre de kms parcourus, le temps de conduite et d'arrêt, l'identification du conducteur,...

Dans le document, les finalités du Track and trace sont reprises. Il s'agit notamment d'améliorer la gestion du parc automobile, de prévenir le vol de véhicules, d'assurer le suivi du véhicule et du conducteur afin de résoudre des litiges en cas d'infraction au code de la route, de calculer les allocations et indemnités et d'effectuer des contrôles de l'utilisation du véhicule (« lorsque cela se justifie par des indices sérieux d'abus ») et d'enregistrer le temps des trajets par exemple pour les équipes SIR (Service d'intervention rapide).

Les données seront conservées pendant 5 ans.

L'avis reprend aussi une série de droits des travailleurs dans ce contexte : droit de rectification des données, droit d'accès aux données, etc...

► La direction explique que cet avis est en conformité avec le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et a été rédigé en collaboration avec les DPO (Data Protection Officers) des trois sociétés.

Nous intervenons pour obtenir des précisions à propos de la phrase « des indices sérieux d'abus ». ► La direction confirme qu'il doit bien s'agir d'abus importants. Nous demandons également qui aura accès au système, ceci n'est pas défini dans l'avis.

► La direction nous renvoie vers les avis d'exécution de chaque société et confirme que l'accès est strictement limité et que les règles actuelles restent d'application.



Nous n'approuvons pas cet avis mais prenons acte.

Lié à cet avis, la direction propose aussi d'adapter la réglementation à propos de l'allocation pour la conduite d'une voiture (Chapitre VII, partie II du RGPS 523). Ainsi, la gestion du paiement de cette allocation ne se fera plus sur base des données reprises dans le livre de bord et avec des P100 et P101 mais sur base des données du Track and trace.

Groupe de travail à propos du RGPS 541

Vendredi 28 avril, s'est également tenue la 12e réunion du groupe de travail partitaire à propos de la révision du RGPS 541 (prestations et repos).

Pour rappel, en 2021 l'inspection sociale (SPF) est intervenue à la SNCB afin de vérifier le respect des dispositions légales en matière d'heures supplémentaires. À la suite de ce contrôle, la SNCB est obligée d'apurer ou de payer les retards de CX/RX d'ici fin juin 2024. La réglementation à propos des heures supplémentaires doit également être adaptée.

Ainsi il faut intégrer dans notre réglementation 4 catégories d'heures supplémentaires :

- surcroît extraordinaire de travail : uniquement avec l'autorisation des syndicats et à récupérer dans le trimestre ou dans les 3 mois qui suivent le trimestre.
- Travaux entrepris pour l'entreprise pour faire face à un accident, incident,... : ces heures sont d'office payées.
- Travaux entrepris pour le compte de tiers en cas d'accident, incident,... : à récupérer dans le trimestre ou dans les 3 mois qui suivent le trimestre.
- Travaux commandés suite à une nécessité imprévue : si possible, les syndicats doivent donner leur accord et ces heures sont à récupérer dans le trimestre.

Si la récupération n'est pas possible, les heures supplémentaires sont payées.

Ces règles doivent être introduites dans notre réglementation mais la direction veut aller plus loin et propose d'annualiser le temps de travail. Ceci entraînera des conséquences néfastes pour le personnel.

Depuis des mois, nous avons une position claire sur ce dossier :

nous voulons que l'adaptation du RGPS 541 se limite strictement à l'introduction des 4 catégories.

Lors de ce 12e groupe de travail, la direction est revenue pour la énième fois avec une présentation pour nous expliquer les avantages et désavantages de sa proposition d'annualisation du temps de travail.

En front commun, nous avons quitté le groupe de travail étant donné que nous avons l'impression que la direction ne semble pas prendre en compte l'avis des syndicats alors qu'il faut une majorité des 2/3 pour adapter le RGPS 541. Nous restons ouverts au dialogue mais nous demandons que la direction nous envoie des textes adaptés qui tiennent compte de nos remarques afin d'avancer dans la concertation.