

## En résumé

### Points abordés :

- La restructuration de B-ST
- Nouvelle procédure en cas de maladie
- Externalisation de CPS
- Nouvelle réglementation à propos de l'allocation pour exercice de fonctions supérieures
- Validation de l'expérience avant le recrutement
- Mi-temps ou 4/5<sup>ème</sup> médical
- Dossier YPTO/B-IT
- Scission de la direction B-TR
- Création du grade d'Ingénieur de gestion
- Organisation des épreuves compensatoires
- Manque de personnel
- Projet Open Data
- Dossier de l'agrandissement des sièges de travail de BMS
- Congé de disponibilité
- Interruption de la carrière professionnelle (régimes internes)
- Fascicule 570 (décisions médicales)
- Congé d'adoption et congé parental d'accueil
- Adaptation de la réglementation des postes à profil
- Recrutement d'étudiants jobistes pour les vacances de paques

## SOUS-COMMISSION PARITAIRE NATIONALE du 6 février 2019

### Points mis à l'ordre du jour par la CGSP :

#### La restructuration de B-ST :

Nous apprenons que les agents réaffectés dans le cadre de la restructuration de B-ST n'ont pas encore reçu d'avis d'installation pour leur nouveau siège de travail. Ceci inquiète les agents.

HR-Rail répond qu'ils recevront une notification officielle avant le 1<sup>er</sup> mars.

#### Nouvelle procédure en cas de maladie :

En présence d'un représentant du service concerné, nous évoquons toute une série d'anomalies et problèmes qui nous reviennent via nos affiliés :

Le texte qui est repris au verso de l'A111 stipule qu'un agent en sortie autorisée doit rester à la maison les 3 premiers jours de 13h à 17h afin de se soumettre à un contrôle médical. Ceci n'est pas correct. Nous avons déjà signalé ce problème lors de la sous-commission paritaire de janvier. Le texte n'est toujours pas rectifié.

Des affiliés nous signalent de nombreux problèmes lors des contrôles :

- Le médecin contrôle n'attend pas ou très peu de temps à la porte.
- Le médecin contrôle conteste le nombre de jours de maladie mais ne prend pas contact avec le médecin traitant, comme prévu dans la procédure.
- Une grande partie des contrôles se font en dehors des plages horaires de 13h à 17h, et même le 4<sup>ème</sup> jour. Un médecin contrôle a été interpellé par la CGSP à ce propos. Celui-ci affirme qu'il n'est pas au courant que les contrôles devraient se faire entre 13h et 17h. La seule info qu'il a, est que les contrôles doivent se faire entre 7h et 20h. Ceci ne reflète pas la discussion que nous avons eue à la sous-commission à ce propos. A la sous-commission, il avait été expliqué qu'un médecin contrôle pourrait se présenter par exemple à 17h15 parce qu'il avait été retenu dans un bouchon mais pas que les contrôles pour les agents en sortie autorisée se feraient pour une grande partie en dehors de la période 13h -17h. Ceci est confirmé par le représentant d'Infrabel.

Certains chefs soumettent tous les agents en sortie autorisée au contrôle.

Une note de la SNCB prévoit une procédure pour les agents qui doivent se rendre chez le médecin pendant les heures durant lesquelles ils doivent rester à la maison. Nous demandons que cette procédure soit généralisée.

La question des frais de déplacement n'est toujours pas résolue. Nous sommes déjà intervenus en janvier à ce propos. La direction nous confirme que ces frais sont bien à charge de la société. Nous demandons que cette règle soit reprise dans un document. Par ailleurs, nous avons reçu un avis du SPF qui stipule que « *L'ensemble des frais inhérent à la médecine contrôle (honoraires du médecin, et frais de déplacement vers le cabinet) sont à charge de l'employeur. Il n'est pas possible de déroger à ces dispositions via notamment le règlement de travail.* ».

#### **La CGSP demande :**

1. Etant donné que les agents ont besoin de temps pour s'adapter à la nouvelle procédure, nous demandons qu'il n'y ait pas de punitions ou sanctions pendant cette période de transition.
2. Que la direction rappelle aux médecins contrôle la procédure :
  - effectuer des visites principalement entre 13h et 17h, les 3 premiers jours pour les agents en sortie autorisée qui ont été informés qu'ils sont soumis au contrôle.
  - contacter le médecin traitant en cas de contestation
  - le médecin contrôle doit attendre assez de temps à la porte lors des contrôles
3. Nous demandons que tous les frais soient à charge de la société.

#### **Externalisation de CPS :**

Lors du comité d'entreprise stratégique de HR-Rail cette question a été abordée. Lors de cette discussion, il a été confirmé par la direction que l'externalisation ne sera pas possible – vu l'expertise en matière ferroviaire - sans le transfert du personnel de CPS vers la société externe. Nous rappelons que CPS intervient dans la certification du personnel lié à la sécurité ferroviaire (accompagnateurs de train et conducteurs). Nous craignons que l'externalisation ait un impact négatif sur la sécurité.

Nous réitérons notre refus de cette externalisation et demandons qu'un groupe de travail soit rapidement convoqué pour répondre aux inquiétudes des agents.

#### **Nouvelle réglementation à propos de l'allocation pour exercice de fonctions supérieures :**

Cette réglementation a été approuvée par la commission paritaire en 2017. Nous sommes étonnés qu'elle ne soit toujours pas publiée. Cette nouvelle réglementation prévoit que certains agents puissent bénéficier de l'allocation pour exercice de fonctions supérieures après 1 jour au lieu de 7 jours. Par exemple les receveurs. Ils perdent donc de l'argent parce que cette nouvelle réglementation n'est pas appliquée. Nous demandons la publication de l'avis et un effet rétroactif.

La direction répond que cette nouvelle réglementation aura un effet négatif pour certains agents. Nous demandons qu'une mise au point se fasse rapidement.

#### **Validation de l'expérience avant le recrutement.**

Actuellement, l'expérience dans le service public n'est plus systématiquement validée pour la carrière pécuniaire d'un nouveau recruté. Afin de faire face aux problèmes de pénurie sur le marché du travail qu'évoque régulièrement la direction, nous demandons que les années de travail dans le service public soient à nouveau validées pour les nouveaux recrutés (comme c'était le cas avant la dernière adaptation réglementaire). Nous donnons l'exemple d'un prof en langues ou d'un conducteur de bus au Tec ou à la STIB.

Infrabel explique que pour la validation de l'expérience elle part de l'expérience du candidat et de son niveau de salaire chez l'ancien employeur.

**Mi-temps ou 4/5<sup>ème</sup> médical**

Nous demandons que le droit au mi-temps ou 4/5<sup>ème</sup> médical soit repris dans notre réglementation à l'instar de ce qui existe par exemple au SPF « Santé publique ». Cette mesure permettrait de ramener progressivement les malades de moyenne et longue durée au travail. Les agents peuvent se réadapter en douceur au rythme de travail normal.

La direction nous confirme que le système de mi-temps médical existe aux chemins de fer, mais qu'il y a des problèmes au niveau du traitement administratif des jours d'occupation et de non-occupation.

**Dossier YPTO/B-IT**

Nous revenons sur ce dossier déjà discuté lors d'un groupe de travail. Une rencontre entre la délégation syndicale représentant le personnel de YPTO et B-IT a eu lieu cette semaine. Lors de cette rencontre, les délégués se sont unanimement plaints du manque d'écoute et de dialogue avec la direction de YPTO/B-IT. L'organigramme semble changer fréquemment. La direction ne tient pas ses engagements. Par exemple, depuis longtemps on promet d'investir dans la formation mais le personnel ne voit rien arriver. Il semblerait aussi qu'il y ait de nombreuses démissions. Il y a aussi la problématique des personnes qui attendent leur mutation vers Infrabel. Etc...

Nous sommes étonnés du nombre de consultants de Tata Consulting qui travaillent actuellement pour YPTO. M. Lemeire nous a cité le chiffre de 60 consultants de Tata Consulting. Il semblerait qu'il y en a déjà plus de 100 aujourd'hui. Apparemment, il s'agit de personnel détaché d'origine Indienne. Nous demandons quelles sont les garanties que la législation (sociale, mais aussi en matière de permis de séjour) est bien respectée par Tata. La SNCB nous avait promis de nous faire parvenir les clauses reprises dans l'appel d'offre à ce propos. Jusqu'à présent nous n'avons rien reçu. De plus, à la question « quels contrôles la SNCB fait à ce propos », nous ne recevons pas de réponse convaincante...

**Scission de la direction B-TR**

Les agents de l'ancienne direction B-TR ont reçu une lettre expliquant que toutes les demandes de mutation sont supprimées et que les agents doivent réintroduire une mutation pour les services centraux de Bruxelles avant le 31/01. Nous demandons que ce délai soit prolongé. Il nous est répondu que les agents concernés peuvent faire leur demande de mutation « au plus vite ».

**Création du grade d'Ingénieur de gestion.**

Les « ingénieurs de gestion » combinent des connaissances techniques et scientifiques avec des connaissances de gestion, marketing et finances. Il s'agit d'un profil très utile pour les chemins de fer. Nous demandons qu'à l'instar de ce qui a été fait pour les bio-ingénieur, un grade d'Ingénieur de gestion soit créé.

**Organisation des épreuves compensatoires.**

Nous demandons la liste des épreuves compensatoires qui vont être organisées en 2019. Il nous est répondu que pour 2019 les agents internes pourront participer à toutes les épreuves publiques sauf aux Jobdays.

Nous relayons la demande de nos affiliés d'organiser une épreuve pour permettre aux techniciens principaux télécom de devenir statutaire. Ceci sera examiné.

**Manque de personnel**

Nous (ré) interpellons la direction à propos du manque de personnel, par exemple chez les accompagnateurs de train. La direction nous répond que les recrutements des accompagnateurs de trains avancent (déjà 60 recrutés, une nouvelle formation est prévue (32 NL + 28 FR)).

**Points mis à l'ordre du jour par la direction :****Projet Open Data**

En application de la législation concernant la réutilisation des informations du secteur public, Infrabel a acheté une plateforme Open Data. Cette plateforme sera accessible sur le site public d'Infrabel, probablement en avril de cette année.

Infrabel mettra de manière proactive un certain nombre de données à la disposition du grand public sur cette plateforme : des données à propos de l'infrastructure ferroviaire ainsi que du trafic ferroviaire mais également un certain nombre de statistiques RH.

**Dossier de l'agrandissement des sièges de travail de BMS**

Ce dossier revient pour la 4<sup>ème</sup> fois à la sous-commission paritaire nationale. Pour rappel : la direction BMS veut réduire le nombre de sièges de travail de 26 à 16. Un siège de travail est constitué de toute une série de lieux de travail. Le lieu de travail est l'endroit où de manière habituelle et régulière l'agent travaille. Pour des raisons de service (malades, manque de personnel, etc...), l'agent peut être appelé à assurer des prestations dans un autre lieu de travail de son siège de travail. Il bénéficie alors d'une indemnité d'éloignement. Le but est d'augmenter la flexibilité des agents.

Un texte adapté est présenté. Le principe de base est maintenu : les sièges de travail sont agrandis (lire aussi notre rapport de la sous-commission paritaire précédente).

Qu'est ce qui a changé ?

- L'indemnité d'éloignement passe de 4 € par prestation à 5 €.
- Les limites d'absence du domicile (11h et un allongement maximum de 40 minutes du trajet domicile-lieu de travail) pour les agents qui effectueront des prestations dans un lieu de travail où ils ne travaillent pas habituellement sont supprimées.
- Aucun agent ne verra son lieu de travail modifié.

Comme déjà évoqué lors de la sous-commission paritaire précédente nous demandons une discussion sur la globalité des problèmes que rencontrent les agents de BMS : le manque de personnel, les conditions de travail, le SP29 flex ,... et qu'il y ait une concertation à propos des projets à plus long terme (quelles gares seront maintenues ?) de BMS. L'agrandissement des sièges de travail n'est qu'un élément.

A propos du texte soumis à la sous-commission paritaire :

- nous demandons et obtenons que le montant de la prime d'éloignement soit augmenté au même niveau que l'indemnité d'intérim (5€45 à 100 %).
- nous ne pouvons pas être d'accord avec la suppression de la limite des 11h
- nous maintenons notre opposition à la règle qui stipule que cette limite peut être « dépassée s'il s'avère que l'absence du domicile est supérieure à 11 heures mais n'engendre pas un allongement supplémentaire de son temps de parcours quotidien de plus de 40 min ».
- nous demandons également qu'une allocation de réintégration soit payée aux agents dont le lieu de travail habituel est supprimé et dont le trajet domicile – lieu de travail est allongé.
- nous réitérons notre demande de mettre en place un système d'équipes qui sur base volontaire vont assurer des prestations à différents endroits.

Après discussion la direction propose de revenir avec un nouveau document avec les aménagements suivants :

- une évaluation de cet avis avec les syndicats dans 6 mois
- les limites des 11h et des 40 minutes sont remises dans l'avis
- la direction s'engage à étudier après la mise en place des nouveau siège de travail, la possibilité d'introduire un système d'équipes qui, sur base volontaire, vont assurer des services dans différentes gares.

- la direction est ouverte à une discussion sur les autres points qui touchent les conditions de travail du personnel.

Compte tenu des tensions et du mauvais climat social à B-MS, nous ne pouvons pas donner notre accord à ce document sans consulter notre base.

### **Congé de disponibilité :**

Pour rappel : Il s'agit d'un point qui a déjà été discuté lors de la SCPN du mois de décembre et janvier. Un congé de disponibilité (art. 16 (chap VIII) du statut) peut être octroyé à :

- l'agent disponible par suppression d'emploi;
- l'agent qui, par son remplacement, permet la réaffectation d'un agent disponible de son grade;
- l'agent qui a été déclaré totalement et définitivement inapte à ses fonctions normales et qui, ayant accepté la rééducation, n'a pas encore été reclassé;
- l'agent qui, par son départ, permet la mise à l'essai en rééducation d'un agent déclaré totalement et définitivement inapte à ses fonctions normales et qui, ayant accepté la rééducation, n'a pas encore été reclassé.

La volonté de la direction est de ne plus octroyer le congé de disponibilité. Etant donné que les syndicats s'opposent à cette suppression statutaire (qui nécessite 2/3 des voix à la commission paritaire nationale) la direction propose de revoir le règlement (non-soumis à la règle de 2/3 des voix à la CPN) à propos du congé de disponibilité et de « toletter » légèrement le texte du statut (le mettre en conformité avec les termes utilisés dans le fascicule 575).

L'adaptation réglementaire proposée par la direction enlève tous les avantages octroyés aux agents qui bénéficient d'un congé de disponibilité (allocation, garanti d'un poste dans le cadre au retour, facilités de circulation,...) et donc nous refusons cette adaptation réglementaire.

### **Interruption de la carrière professionnelle (régimes internes) :**

Depuis début 2018, toutes les demandes de travail à temps partiel « régime interne » (donc sans allocation ONEM) sont bloquées par la direction.

Pour rappel : suite à une discussion avec l'ONEM en 2017, une nouvelle réglementation à propos des temps partiels a vu le jour. Le temps de travail avec complément ONEM est porté à un peu plus de 30 h/semaine au lieu de 32h/semaine. Deux horaires sont possibles pour ces agents : 7h36 par jour ou 8h/jour avec 10,5 jours de CCP en plus. Le choix entre l'horaire 7h36 ou 8h est imposé par la direction. Nous avons obtenu certains aménagements qui avaient permis à plus d'agents, notamment dans les ateliers, de pouvoir bénéficier d'un horaire de 8h avec 10,5 de CCP au lieu des prestations 7h36 sans CCP supplémentaires. Nous avons refusé d'étendre ces règles aux nouvelles demandes du « régime interne » (sans complément ONEM).

Lors de la SCPN du mois de décembre, un nouveau projet d'avis avait été présenté. Ce projet prévoit notamment :

- l'introduction d'un réel 4/5<sup>ème</sup> « régime interne ».
- la suppression de l'allocation de 3 % prévue pour les rangs 9 à 7 dans l'avis 32 PS de 1996
- pour les agents qui ont 60 ans le droit au régime de 4/5<sup>ème</sup> temps ne peut pas être refusé

La SNCB confirme qu'elle appliquera les mêmes règles pour le régime interne que pour le régime avec allocation ONEM en matière d'horaires (7h36 sans ccp/8h avec 10,5 ccp).

Après consultations de nos instances, la CGSP donne son accord. Nous espérons que ceci permettra à de nombreux agents de bénéficier d'un temps partiel.

Par ailleurs, la direction propose que le début du congé parental puisse être reporté pour des raisons de service (au plus tard 6 mois après la date à laquelle le report motivé a été communiqué). Nous refusons cette adaptation.

### **Fascicule 570 (décisions médicales)**

La direction nous explique : « Les dispositions réglementaires relatives aux agents malades, blessés ou inaptes pour raisons de santé se trouvent actuellement dans différents fascicules du RGPS. Les fascicules 571 (absences pour maladie ou accident de la vie privée) et 575 (agents inaptes à leurs fonctions normales) ont été republiés récemment. Les fascicules 570, 577 et 578 ont été publiés il y a très longtemps et doivent être actualisés. Il est proposé de consolider les dispositions qu'ils contiennent dans un nouveau fascicule 570. »

Il s'agit donc d'une fusion de différents fascicules (570, 577 et 578). Les modifications n'apparaissent pas clairement dans le texte. Nous demandons des éclaircissements à ce propos. Ainsi le recours interne (devant la « CAMT ») contre une décision de la médecine du travail est supprimé et remplacé par une procédure devant le tribunal du travail. Cette procédure interne de recours est assez rapide. Demain, ce recours prendra beaucoup plus de temps et nécessitera sans doute l'intervention d'un avocat. Nous nous demandons où est l'utilité de ce changement aussi bien pour les agents que pour la société.

A noter aussi que la composition de la Commission d'Appel de la Médecine de l'Administration (CAMA) n'est plus reprise dans le texte.

Ce texte nécessite une étude approfondie. La direction reviendra avec ce dossier à une prochaine sous-commission paritaire nationale.

### **Congé d'adoption et congé parental d'accueil**

Il s'agit de l'application des dispositions légales concernant le congé parental d'accueil et le congé d'adoption.

Nous approuvons cette nouvelle réglementation.

### **Adaptation de la réglementation des postes à profil.**

La direction propose d'adapter certaines dispositions de la réglementation sur les postes à profil. Nous maintenons notre opposition aux postes à profil. Dans la pratique, ces postes réduisent la possibilité de promotion directe pour les lauréats des épreuves de sélection.

### **Recrutement d'étudiants jobistes pour les vacances de Pâques :**

Il s'agit de 155 étudiants jobistes pour la SNCB, 13 étudiants jobistes pour Infrabel et 10 étudiants jobistes pour HR Rail.

Filip Peers et Thierry Moers

Secrétaires nationaux