

SOUS-COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DU 18 FÉVRIER 2026

EN RÉSUMÉ :

QUESTIONS ET DÉCLARATIONS DE LA CGSP-ACOD :

- 1) Bilinguisme des accompagnateurs de train
- 2) Jours de repos et de compensation 2025 reportés vers 2026
- 3) Concertation sociale – Préparation insuffisante

POINTS SOUMIS PAR LA DIRECTION :

- 1) Adaptation du RGPS 550 (règlement disciplinaire)
- 2) Prévention des risques psychosociaux au travail
- 3) Adaptation du règlement à propos du signalement – Agents rang 3, 2^e échelon
- 4) SIR AT Anvers-Nord

C'est quoi la SCPN ?

A la SCPN, syndicats (CGSP, CSC, SLFP) et direction discutent chaque mois des questions sociales qui vous concernent en préparation de la réunion trimestrielle de la commission paritaire nationale. La CGSP y est représentée par 5 représentants (secrétaires nationaux) :



Filip Peers



Thierry Moers



Vincent Mercier



Nicky Masscheleyn



Tony Fonteyne

DÉCLARATIONS ET QUESTIONS DE LA CGSP-ACOD :

1. BILINGUISME DES ACCOMPAGNATEURS DE TRAIN

Pour rappel, la réglementation prévoit que les accompagnateurs de train qui ne satisfont pas aux exigences de bilinguisme disposent d'un délai de 5 ans après leur stage ou période d'essai pour réussir l'examen SELOR. Durant cette période, ils ont droit à une formation linguistique. La CGSP-ACOD est revenue sur ce dossier lors de la réunion et a interrogé la direction sur plusieurs points.

Prise en compte des absences (maladie, agression)

Le syndicat a demandé si les absences pour maladie ou à la suite d'une agression étaient déduites de la période de 5 ans.

Réponse de la direction :



Les jours de maladie sont pris en compte pendant la période de stage/essai d'un an mais ils ne sont pas pris en compte dans la période de 5 ans qui suit le stage.

Impact des années COVID sur l'accès aux examens SELOR

Durant la pandémie, les agents ne pouvaient pas se présenter aux examens en raison de la fermeture des sessions. La CGSP-ACOD a demandé comment cette situation exceptionnelle avait été intégrée dans l'évaluation du délai de 5 ans.

Réponse de la direction : Selon elle, cette situation n'a plus d'influence aujourd'hui, car les délais pour obtenir un rendez-vous SELOR ne seraient actuellement « pas très longs ».

Situation des agents concernés (contractuels et statutaires) et échéances à venir

La direction a communiqué les données suivantes :

36 contractuels sont concernés actuellement : 22 au SE et 14 au SO. Depuis 2015, tous ont suivi une formation en néerlandais (jusqu'à 10 jours selon le niveau de départ de l'agent). En 2026, 12 agents statutaires dépasseront la période de stage (1 an) + délai réglementaire (5 ans).



Tous ces agents devront réussir leur examen SELOR avant le 1^{er} février 2027, faute de quoi ils s'exposent à un licenciement.

Engagement de pensionnés vs. licenciements d'agents sans SELOR

La CGSP-ACOD a également dénoncé le manque de cohérence entre : l'engagement de pensionnés, et le licenciement d'accompagnateurs de train n'ayant pas encore obtenu leur attestation SELOR.

Réponse de la direction : seulement 3 pensionnés ont été engagés en 2025.

Position syndicale

La CGSP-ACOD poursuit le suivi étroit de ce dossier, en collaboration avec son service juridique, afin d'accompagner et défendre ses affiliés

2. JOURS DE REPOS ET DE COMPENSATION 2025 REPORTÉS VERS 2026

La CGSP-ACOD a demandé à la direction de communiquer le nombre de jours de repos (RR) et de compensation (CV) de 2025 encore à planifier en 2026 pour la filière conduite.

La direction reconnaît qu'au 1er janvier 2026, un grand nombre de CV et RR de 2025 restaient à planifier, soit plus de 1 100 jours. Au 31 janvier 2026, la situation s'est presque entièrement régularisée : il ne restait plus qu'une cinquantaine de jours à planifier.

3. CONCERTATION SOCIALE – PRÉPARATION INSUFFISANTE

Le syndicat constate qu'un grand nombre de réunions de concertation sont programmées dans les prochaines semaines (SNCB, Infrabel, HR Rail). Pour travailler efficacement, la CGSP demande que tous les documents préparatoires soient transmis à l'avance.

POINTS SOUMIS PAR LA DIRECTION**1. ADAPTATION DU RGPS 550 (RÈGLEMENT DISCIPLINAIRE)****Ajout à l'article 28 – Actes frauduleux**

La direction propose d'ajouter la mention suivante à la liste des actes considérés comme frauduleux : « Toute fausse déclaration consistant à fournir délibérément des informations inexactes ou à dissimuler un/des fait(s) essentiel(s), en ayant pleinement conscience de la fausseté de ses propos, dans le but de tromper l'employeur ou autrui afin d'obtenir un avantage indu ou de causer un préjudice. »

Remarque syndicale :

Cet ajout ne peut en aucun cas servir à pénaliser des agents qui refusent de faire une déclaration, notamment dans le cadre des interrogatoires du service Compliance. Le refus de s'exprimer n'est pas une déclaration mensongère et ne peut être assimilé à une fraude.

Article 42 – Assistance dans le cadre d'une procédure disciplinaire

Le texte actuel prévoit qu'un agent poursuivi peut se faire assister par un collègue en service ou pensionné, par un délégué syndical ou par un avocat.

La direction souhaite étendre ce droit d'assistance au chef immédiat.

Position syndicale :

Nous ne comprenons pas pourquoi le chef immédiat devrait être accompagné d'un avocat. Son rôle consiste uniquement à donner un avis dans la procédure disciplinaire. Il n'encourt aucune sanction, ni gain, ni perte dans le processus.

Article 47 – Rapport sur la conduite professionnelle

La direction souhaite supprimer le rapport sur la conduite professionnelle de l'agent poursuivi, estimant qu'un rapport négatif pourrait influencer le jugement alors que celui-ci doit porter uniquement sur une infraction.

Position syndicale :

Nous estimons au contraire qu'un rapport favorable place l'infraction dans un contexte global et permet d'évaluer le comportement général de l'agent, son implication professionnelle et l'éventuelle caractère exceptionnel du manquement. Supprimer cet élément revient à sortir les faits de tout contexte, ce qui peut nuire à l'équité de la procédure.



Article 48 – Délai de récusation des assesseurs

La direction propose d'introduire un délai de 5 jours calendrier à partir de la notification de la liste des assesseurs pour introduire une demande de récusation.

Position syndicale :

La réglementation ne prévoit actuellement aucun délai concernant la notification de cette liste. Le délai de récusation doit donc être lié à la date effective de notification.

Article 50 – Conditions pour être assesseur

L'article 50 prévoit notamment que les assesseurs – dont 50 % sont désignés par les organisations syndicales – doivent être d'un rang au moins égal à celui de l'appelant. Nous demandons que cette règle soit revue, car elle limite fortement la désignation d'assesseurs syndicaux lorsqu'un rang supérieur passe devant le conseil d'appel.

La direction va analyser toutes les remarques et reviendra avec un nouveau texte.

2. PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

La loi du 7 avril 2023 renforce la protection des travailleurs contre les représailles dans les procédures liées aux risques psychosociaux (harcèlement, violence, discrimination).

L'avis de 2015 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail n'est pas aligné sur cette loi, ce qui explique la volonté de la direction d'en proposer une adaptation.

Nous soutenons que cet avis doit effectivement être mis à jour. Cependant, nous nous étonnons que certains éléments essentiels de la loi du 7 avril 2023 n'y soient pas repris, notamment :

- le fait qu'un signalement ou une plainte peut également être introduit auprès de l'Institut, du Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, ou auprès d'un groupement d'intérêts ;
- l'obligation que la protection contre les représailles s'applique aussi aux personnes qui conseillent, soutiennent ou assistent la victime dans sa démarche.



Nous demandons donc que toutes les dispositions de la loi soient intégrées dans l'avis adapté.

La direction indique qu'elle va analyser ces demandes.

3. ADAPTATION DU RÈGLEMENT À PROPOS DU SIGNALEMENT – AGENTS RANG 3, 2^E ÉCHELON

La direction revient une nouvelle fois avec une proposition de modification de la réglementation à propos du signalement pour les agents du rang 3 – 2^e échelon, en lien avec les suppléments auxquels ils peuvent prétendre. Pour rappel, ce dossier a déjà été discuté à plusieurs reprises. La direction souhaite introduire trois niveaux de signalement "excellent" :

Niveau 1 : pour l'octroi du premier supplément

Niveau 2 : pour l'octroi du deuxième supplément

Niveau 3 : pour l'octroi du troisième supplément

Objectif affiché par la direction : « clarifier les règles ».

Dans sa proposition soumise à cette SCPN, la direction prévoit également des mesures transitoires pour les agents bénéficiant déjà d'un ou de plusieurs suppléments à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation. Ceux-ci conserveraient leurs suppléments à condition d'obtenir, pour les prestations effectuées entre juillet et décembre 2026, le niveau de signalement requis selon les nouvelles règles.



Position syndicale :

La CGSP estime que la réglementation actuelle est déjà suffisamment claire. Par ailleurs, plusieurs procédures juridiques sont en cours (Conseil d'État, tribunal du travail), et HR Rail a même introduit un appel dans l'un des dossiers. Dans ces conditions, il est prématuré de modifier la réglementation avant que ces décisions ne soient rendues.

En outre, les mesures transitoires proposées risquent d'avoir pour effet que certains agents perdent des suppléments acquis.

 La CGSP émet un avis négatif sur cette proposition.

4. SIR AT ANVERS-NORD

La direction propose de créer sur base volontaire à partir du 1er mars 2026, un service d'intervention rapide TRAXX au sein de l'AT Anvers Nord de la direction B-TC. Ce SIR devrait intervenir en cas de dépannage, de réparation et pour pouvoir assurer la continuité opérationnelle et la ponctualité des TRAXX.

 Nous donnons un avis favorable.

Thierry Moers, Vincent Mercier & Filip Peers (secrétaires nationaux)

