

RÉUNION DE CONCERTATION DU 24 MARS – CRÉATION DE LA SNCB-ACADÉMIE

Le 24 mars, nous avons assisté à la troisième réunion de concertation à propos de la création de la SNCB-Académie.

Pour rappel, ce projet de la SNCB vise à centraliser les activités de formation des différentes directions (sauf B-TC) au sein d'une SNCB-Académie. Ce projet implique un regroupement du personnel qui dépend aujourd'hui de différentes directions (B-HR, B-CS, B-PT, B-TO). Cette réforme se fera de façon phasée : phase 1 : reprise des activités de L&D B-HR et de « TAPAS » (formations B-CS et B-PT) ; phase 2 : reprise des formations permanentes de B-CS et B-PT et des formations HR-Rail ; phase 3 : intégration des formations du personnel B-TO des faisceaux et les formations fondamentales conduite.

Voici un petit résumé des discussions :

• Centres de formation fondamentale

Les formations fondamentales (en fonction du nombre de candidats) prévues dans 5 centres de formation (Bruxelles, Mons, Namur côté francophone) étaient dans le projet initial de la direction. Suite à l'intervention de la CGSP-ACOD, un centre de formation supplémentaire a été ajouté à Liège. Nous avons également demandé d'ajouter Hasselt, mais la direction a refusé.

• Formations permanentes



Ces formations seront dispensées dans 12 centres (Bruxelles, Liège, Namur, Mons, Charleroi et Arlon côté francophone). La direction a la volonté de standardiser toutes les formations à 8h plus 30 minutes de pause par jour. Certaines formations sont aujourd'hui de 6h, notamment les formations « TAPAS » à Bruxelles. Nous avons questionné la plus-value pédagogique de cette mesure : en quoi l'allongement des formations, en plus du temps de déplacement, mènera-t-il à davantage de réussites ? La direction nous a répondu que les méthodes de formation seront adaptées et diversifiées. À voir.

• Indemnité forfaitaire

La direction propose d'accorder une indemnité forfaitaire de 165 € (à 100 %, donc à multiplier par 2,1647 pour obtenir le montant indexé). En fonction des efforts demandés aux agents dans le cadre de cette restructuration, nous avons demandé de revoir ce montant à la hausse, ce que la direction a refusé.



• Régime de travail



Tous les agents seront transférés vers le régime de l'horaire variable, ce qui leur permet d'arriver entre 7h et 9h30 et de repartir entre 16h et 18h30. Ce régime comporte de nombreuses différences avec, par exemple, le régime du personnel de train : déduction de 30 minutes de pause, l'intervalle entre deux prestations, etc.

- **Réduction d'effectifs**

Ce projet mènera à une diminution de 20 ETP (12 ETP lorsqu'on ne considère pas les instructeurs impliqués dans le projet « 4.0 »). Ceci ressemble plutôt à une opération d'économies en lien avec les restrictions budgétaires imposées par Arizona (-675 millions €). La direction nous assure que ce projet permettra d'améliorer le taux de réussite et la qualité des formations. Nous voulons voir cela dans la réalité.

- **Postes à profil (PAP)**



Une grande partie du personnel devra (re)postuler un poste à profil. La direction argumente que si plus de 80 % de la fonction reste inchangée, l'agent ne doit pas repostuler via un poste à profil. Ainsi, les trainers devront repostuler via poste à profil car ils n'interviendront plus dans le développement des formations.

Nous contestons cette logique : d'une part, l'apport des formateurs dans la conception et le développement des formations nous semble important ; d'autre part, les formateurs TAPAS, par exemple, perdront certes le rôle du développement des formations, mais ils donneront toujours cours comme tâche principale demain à l'académie. Les postes à profil (aussi bien pour l'académie, qu'en région) seront publiés en septembre.

- **Agents transférés sans obligation de passer un PAP**

Les agents de Train@Rail, les formateurs de langue, ceux qui conçoivent les formations de leadership, les formateurs « faisceau », le personnel support (dont deux R5 de TAPAS), etc. ne devront pas repostuler sur un PAP.

- **Rang**

Les postes de trainer seront de rang R4+ ; les postes d'expert (développement des formations) seront de rang 3 et de rang 4+.

- **Prime de bilinguisme**

L'allocation qui sera octroyée est celle pour le personnel de l'administration centrale, soit 40 € au lieu de 120 € à 100 % (à multiplier par 2,1647) pour l'accompagnement. Ceci constitue une perte.

- **Mutation des postes de travail**

Ce qui est prévu à l'Académie :

Management : 1 poste de Senior Manager, 2 postes de Senior Expert Academy et 1 poste de Senior Manager L&D.

Développement des formations (L&D) : 28 experts désignés par poste à profil (R3 et R4+).

Les critères distinguant R3 et R4+ ne sont pas encore clairement définis.

5 postes de Manager Training désignés par PAP.

Formateurs (« trainers ») : 90 postes à profil pour lesquels les instructeurs actuels peuvent postuler.

Support : 1 Manager et 16 agents support. Transfert sans poste à profil.

En région, il restera :

Pour B-CS accompagnement : 1 expert compétence et 6 Team Leaders (répartition sur le réseau pas encore définie) à désigner via PAP.

B-PT2 : 1 expert compétence et 4 instructeurs (R4+).

B-PT3 / Securail : 2 instructeurs R4+ et 1 instructeur pour les AIT.

Situation à B-TO (conduite) :

il y a actuellement 168 instructeurs (rang 4+, dont 8 FF dans le cadre du projet 4.0).

Globalement, 24 % des postes en région seront supprimés et transférés en phase 3 vers

l'Académie, soit 38 postes. Nous avons insisté pour avoir l'impact par dépôt de cette diminution de présence en région.



La direction nous a communiqué les chiffres uniquement par district : CE : -4 ETP (1 instructeur pour 26 conducteurs) ; SE : -10 ETP (1/21) ; SO : -7 ETP (1/26) ; NO : -9 ETP (1/29) ; NE : -8 ETP (1/27).

Dans cette discussion, nous avons insisté sur l'importance des spécificités au niveau de la formation de chaque dépôt (réseaux étrangers, accompagnements, maintien des connaissances en allemand niveau B1, travail à 4/5^e, formations spécifiques, parcours d'essai, ...)

Attention globalement 20 postes sont supprimés (12 + 8 FF projet conduite « 4.0 »).

Donc il y aura des agents qui se retrouveront au « redéploiement ».

• **Trainers**

Nous avons insisté sur le fait que des trainers de chaque filière (AIT, Securail, B-PT2, agents commerciaux, accompagnement, conduite, etc.) doivent donner les modules de formation spécifiques à leur filière. Ainsi, il faudra au moins un trainer néerlandophone et un francophone par filière à l'Académie. L'équilibre entre néerlandophones et francophones sera également respecté.

Conclusion : Nous sommes demandeurs de renforcer la formation, de la moderniser et d'augmenter le taux de réussite. Mais nous pensons que ce projet ne répondra pas à ces attentes. L'allongement des jours de formation, la centralisation qui mènera à des trajets plus longs pour les formateurs et les apprenants, une réduction des ETP (faire plus avec moins ?), le régime de prestation à l'Académie, la perte d'une partie de l'allocation de bilinguisme pour une partie du personnel... ce sont autant de points sur lesquels nous souhaitons davantage d'avancées et qui restent problématiques.

Thierry Moers & Filip Peers, secrétaires nationaux

