

CRÉATION DE LA SNCB ACADEMY : SUITE DES DISCUSSIONS

Ce 28 avril, nous avons participé à une quatrième réunion avec la direction concernant la création de la SNCB Academy. À travers ce projet, la SNCB souhaite centraliser les activités de formation des différentes directions (à l'exception de B TC).

Dans notre tract d'information du 1er avril, nous avons déjà abordé plusieurs points relatifs à l'organisation de la SNCB Academy : l'indemnité forfaitaire, le régime de travail, la réduction des effectifs, les postes à profil, la prime de bilinguisme et le transfert du personnel.

Vous pouvez consulter ce tract sur notre site :

<https://cheminots.be/wp-content/uploads/SNCB-Academie-reunion-24-mars-2026.pdf>

Ici, nous revenons sur les discussions menées lors de la réunion du 28 avril.

1. RÉGIME DES PRESTATIONS

La direction confirme que les formateurs et les instructeurs passeront tous en horaire variable. Ce régime prévoit des plages variables et des plages fixes durant lesquelles la présence est obligatoire :

7h - 9h30, 12h-14h et 16h-18h30 : plage variable

9h30 - 12h et 14h - 16h : plage fixe (présence obligatoire)

Les jours de formation, les formateurs devront être présents à l'heure convenue (sans plage variable).



Pour le personnel roulant, un intervalle de 14 heures vers une prestation roulante est garanti, avec prise en compte du trajet entre le lieu de formation et le dépôt. Les agents de la filière roulante conservent leur statut de roulant.

2. ALLOCATION DE BILINGUISME (voir également notre tract du 1^{er} avril)

La CGSP est intervenue afin d'obtenir que le personnel issu de la filière accompagnement conserve la prime la plus élevée (120 € à 100 %, au lieu de 40 €). La direction confirme que ce sera bien le cas.



3. TÉLÉTRAVAIL

Pour certaines tâches (préparation des cours, travail administratif, etc.), le télétravail pourra être accordé.

4. BARÈMES ET PRIMES DE PRODUCTIVITÉ

Ils resteront identiques à ceux des instructeurs en dépôt. Par exemple, pour la conduite, le coefficient P2 de 2,25 est maintenu au niveau du district.

5. TRANSFERT DU PERSONNEL

Le transfert se fera via des postes à profil, sauf pour certains postes (voir tract du 1er avril). La direction annonce l'ouverture de postes à profil pour les directions opérationnelles et pour l'Academy. À ce sujet, nous sommes intervenus de manière très critique concernant l'obligation faite aux instructeurs (notamment BPT2, 3 et 5), qui restent en région (attachés à la direction), de repasser un poste à profil. Nous considérons qu'il n'y a pas de changement fondamental dans leurs tâches. Leur nombre diminue et leur zone d'action s'élargit.

Nous ne voyons donc pas pourquoi ils devraient repasser un examen.

Les agents peuvent également, sur base volontaire, retourner vers un service opérationnel.

Dans ce cas, l'article 43 du RGPS 535 s'applique :

l'agent percevra le traitement attaché à son nouveau grade, accompagné d'un supplément personnel correspondant à la différence entre son ancien traitement et le nouveau.

Que se passe-t-il si un nombre insuffisant d'agents postulent ?

Par exemple, dans la zone Namur B-TO (voir tableau ci-dessous), seules deux personnes postulent pour un poste à profil, alors que cinq postes doivent être transférés vers l'Academy. Dans ce cas, les trois postes restants à transférer seront supprimés et les agents ayant le moins d'ancienneté dans le grade seront transférés vers l'Academy (application de la réglementation « RGPS 535 »).

6. RÉPARTITION DES FORMATEURS

Lors de la réunion précédente, nous avons déjà insisté sur la nécessité de maintenir suffisamment de formateurs issus des différentes filières afin d'assurer les matières spécifiques. Nous avons demandé la répartition des formateurs et instructeurs par filière, mais la direction n'est pas en mesure de répondre. Elle s'engage toutefois à « maintenir l'ancrage dans la filière opérationnelle ». À suivre.

Pour les TLD, ils devront continuer à suivre le cycle de formation et de certification afin de maintenir leurs compétences.

Les formations liées au transfrontalier dans l'accompagnement seront assurées par BCS5 et non par l'Academy. Les formations pour les réseaux étrangers pour la conduite (B-TO) seront effectués en région par les instructeurs du dépôt.

7. CHIFFRES ETP

Dans notre communication du 1er avril, nous indiquions déjà que 20 ETP disparaîtraient (dont 8 instructeurs affectés au projet B-TO Training 4.0).

Voici les chiffres pour B-TO par zone :

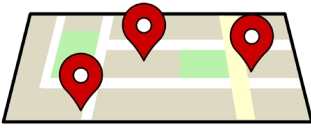
	Nouveau nombre de postes d'instructeurs	Transfert de postes vers l'Academy
B-TO.0CB1 -CDT Instruction (Zone Bruxelles)	13	-4
B-TO.0EA1 -CDT Instruction (Zone Arlon)	8	-3
B-TO.0EL1 -CDT Instruction (Zone Liège)	16	-2
B-TO.0EN1 -CDT Instruction (Zone Namur)	12	-5
B-TO.0OA1 -CDT Instruction (Zone Anvers)	12	-4
B-TO.0OE1 -CDT Instruction (Zone Louvain)	6	-3
B-TO.0OH1 -CDT Instruction (Zone Hasselt)	8	-1
B-TO.0UC1 -CDT Instruction (Zone Charleroi)	10	-4
B-TO.0UM1 -CDT Instruction (Zone Mons)	10	-3
B-TO.0WB1 -CDT Instruction (Zone Bruges)	6	-2
B-TO.0WG1 -CDT Instruction (Zone Gand-Audenarde)	10	-3
B-TO.0WR1 -CDT Instruction (Zone Pays de Waes-Dendr)	5	-1
B-TO.0WK1 -CDT Instruction (Zone Courtrai)	7	-3
	123	-38
B-TO.2: 8 formateurs LAB (initiative temporaire)	0	Fin de détachement



Par ailleurs, 2 ETP (un à Namur et un à Anvers) sont prévus pour la formation de base sur simulateur T13

9. SUITE

La direction présentera lors de la prochaine sous-commission paritaire un avis d'information et un avis concernant l'allocation de 165 € (à 100 %) pour les formateurs de l'Academy.



Dans l'avis d'information, la direction considère que le trajet entre le siège de travail et le lieu de formation n'est pas du temps de travail, ce qui est contraire aux règles du RGPS 541 en matière de temps de travail.

Conclusion

Nous renvoyons à notre communication du 1er avril : nous soutenons toute initiative visant à renforcer et améliorer la formation. Toutefois, centraliser, faire plus avec moins de personnel et allonger les journées de formation ne nous paraît pas aller dans la bonne direction.

