

## Information au personnel des OCC et du RCC.

# LE POINT SUR LA CONCERTATION SOCIALE

Deux réunions avec la direction ont eu lieu. Malgré le vocabulaire utilisé - parlant de « dialogue social » - nous avons surtout assisté à des séances d'information, sans réelle volonté d'écouter des arguments du terrain portés par les syndicats.

La direction estime que la centralisation constitue une solution « miracle » aux problèmes de gestion des incidents en real time. Elle invoque notamment :

- l'absence d'entraide entre les PACO de différents OCC lors d'incidents majeurs ;
- un manque de concertation entre les permanences de district ;
- l'absence de propositions d'itinéraires alternatifs par rail ;
- l'absence d'un dirigeant unique, le personnel OCC/RCC dépendant de directions différentes.

Nous interpellons nos délégués quant à la réalité de ces constats ; toutefois, rien ne démontre que la centralisation soit indispensable pour y répondre.

La direction dispose déjà de l'outil de communication Genesys, qui permet la coordination à distance (conférences).

La nécessité d'une unité de commandement est partagée et a d'ailleurs déjà été identifiée par la CGSP-ACOD, notamment lors de l'évaluation de RTTM.

Cependant, la direction n'a pas démontré en quoi la centralisation améliorerait concrètement la gestion du real time.



Nous restons convaincus que la centralisation n'apportera aucune plus-value, tout en entraînant des conséquences négatives sous-estimées par la direction : perte de l'expertise et des connaissances locales, affaiblissement du lien avec le terrain, difficultés de recrutement ou de mobilité vers Bruxelles, etc.

## PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

### 1. Création de quatre rôles au RCC

- **Traffic Incidents** : gestionnaire d'incidents, responsable final pour les incidents de niveau 0 (trafic ferroviaire).
- **Client Solutions** : recherche de solutions pour les voyageurs (bus, train, correspondances) et lien avec l'information voyageurs.
- **Field Operations** : gestion du matériel et des opérations en gare, en lien avec les faisceaux et le répartiteur (BTO).
- **Dispatcher du personnel de train**, assisté d'un desk pour les tâches non urgentes. À terme, ce rôle couvrira conducteurs et accompagnateurs (selon l'évolution de l'outil APS).

## 2. Répartition des postes

Nous avons reçu un schéma du plan du futur RCC. Il en ressort que la direction prévoit notamment 8 bureaux pour les « Traffic Incidents » et 4 « Field Operations ». Il s'agit de fonctions exercées par des RTS aujourd'hui.

Actuellement, il y a 5 RTS OCC, 12 RTS block, 8 RTS RCC et 4 coordinateurs RTS RCC normalement prévus un jour en semaine. Certains de ces postes ne sont plus/pas toujours alignés. L'impact précis sur le nombre d'ETP sera discuté le 28 avril, mais ce schéma fournit d'ores et déjà une indication sur l'impact.

## 3. Évolution des tâches

La direction affirme que les tâches resteront globalement identiques, avec quelques élargissements (solutions rail pour Client Solutions, coordination avec les faisceaux pour Field Operations, etc.).

## 4. Transfert du personnel

Sauf pour les PACO, le transfert des agents vers le RCC se fera sur base de la réglementation « Transfert d'activités » du RGPS 535 : transfert des plus anciens dans le grade vers le RCC, sauf si la durée de la prestation (trajet domicile travail inclus) dépasse 11 heures.

Pour les PACO : une partie restera en région. Les agents les moins anciens seront supprimés en région et transférés vers le RCC (en respectant la règle des 11 heures).

L'installation au RCC se fera sans régularisation et selon un horaire 3x8 classique

(6 14, 14 22, 22 6).

Le personnel excédentaire sera dirigé vers la cellule de redéploiement et devra postuler à un nouvel emploi.



## 5. Polyvalence

À terme, la direction souhaite une polyvalence d'au moins deux rôles par agent. Des plans de formation sont annoncés, sans la concertation sociale prévue au CNF.

## CONCLUSION

La CGSP-ACOD a toujours été ouverte à la discussion pour améliorer la gestion du real time. Depuis l'introduction de RTTM en 2022, nous avons demandé et obtenu des évaluations, lors desquelles nous avons formulé des propositions concrètes, notamment la désignation d'un dirigeant OCC.

Le groupe de travail mis en place par la CGSP-ACOD au mois de février avec les délégués et militants OCC est clair : la centralisation ne constitue pas une amélioration.

La question centrale reste donc : **qu'est-ce que la direction est réellement prête à avoir comme concertation avec les syndicats dans ce dossier ?**

