



Cahier de revendications SIC-OVS **2018**

Le cahier de revendications se compose de 3 parties :

1. Revalorisation pécuniaire

Cette partie comprend tous les aspects pécuniaires de la fonction de conducteur de train.

2. Bien-être au travail

Cette partie comprend tous les aspects concernant l'organisation du travail, la reconnaissance ainsi que la gestion opérationnelle des conducteurs de train.

3. Sécurité

Cette partie comprend tous les aspects relatifs à la sécurité.

1° Revalorisation pécuniaire

1° Conducteur de train

Augmentation plus rapide de l'échelle barémique en début de carrière et de manière plus régulière qu'envisagée actuellement.

- soit par la succession des échelles suivantes : début 580 → 585 (4 → 12 ans) → 430 ;

- soit par la création d'une nouvelle échelle (5XX) qui suivra la même progression que la proposition précédente (aucune modification de la réglementation concernant les rangs ne doit alors être opérée).

En outre, lors d'un changement d'échelle barémique, la prise en compte des années de service est primordiale.

2° Conducteur de manœuvre

Augmentation plus rapide de l'échelle barémique en début de carrière et de manière plus régulière qu'envisagée actuellement.

- soit par la succession des échelles suivantes : début 772 → 645 (4 → 12 ans) → 660 ;

- soit par la création d'une nouvelle échelle (7XX) qui suivra la même progression que la proposition précédente (aucune modification de la réglementation concernant les rangs ne doit alors être opérée).
En outre, lors d'un changement d'échelle barémique, la prise en compte des années de service est primordiale.

3° Package « mobilité »

Le choix du package mobilité est laissé à l'appréciation de l'agent (indemnités pour trajet en voiture et/ou vélo ou encore voiture de société). Ces indemnités doivent pouvoir être allouées sous forme pécuniaire, Eco-chèque (vélo) ou de cartes carburants à forfait.

4° Modification du système de primes de productivité

Le système de primes doit être revu en profondeur en supprimant la cotation de la triennale, en valorisant les conducteurs en fonction de leur connaissances (réseau étranger, Lgv, ...) et en leur garantissant un niveau de primes identiques toute l'année.(congé,etc,...)

5° Primes de moniteurs

Le moniteur est la personne susceptible d'inculquer le plus adéquatement les « gestes du métier » dès le début de la formation. L'exercice de cette fonction doit faire l'objet d'une formation préliminaire adéquate et être octroyé sur base volontaire. L'ancienneté requise pour un moniteur doit être de minimum 5 ans. Ce dernier recevra une indemnité équivalente à 30 € par jour de prestation. Durant la formation, l'élève ne doit pas avoir plus de 5 moniteurs différents.

6° Indemnités de weekend

Nous souhaitons que les primes du samedi et de nuit soient équivalentes à celle de la concurrence.

7° Chèques-repas

La valeur faciale des chèques-repas n'a pas été adaptée depuis de nombreuses années et ne couvre plus le prix d'un repas. En outre, pour des raisons de timing, le personnel roulant ne peut que très rarement, voire jamais, utiliser les restaurants d'entreprise.
Dès lors, la valeur nominale des chèques-repas doit être augmentée à 8€.

8° Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont calculées sur une période déterminée. Nous souhaitons que tout dépassement de prestation soit payé au taux de 150%.

En outre, les alternements ne doivent plus engendrer une déduction d'heures dans le décompte périodique.

9° Prime de flexibilité

L'organisation de la vie privée se basant en grande partie sur les horaires des séries, ceux-ci ne doivent être modifiés qu'au maximum deux fois par an. S'il est toutefois convenu de la nécessité de garantir la continuité des séries, chaque ajustement effectué en dehors des périodes prévues devrait générer une prime de 30€.

Ordre des chapitres modifiés + suppression de chapitres

2° Bien-être au travail

1° Roulement

Les séries définitives doivent être publiées 3 mois avant leur mise en application.

Les modifications de séries pour les jours fériés (note Robette) doivent être publiées au minimum 3 mois à l'avance afin que l'agent puisse s'organiser pour ses congés.

Les roulements doivent être modifiés le deuxième weekend de janvier afin que les agents puissent mieux organiser les fêtes de fin d'année en famille.

2° Horaires

Une meilleure organisation des tableaux de services améliorerait sans nul doute le bien-être au travail car, à l'heure actuelle, aucune vision à long terme sur les congés (accordés ou pas) n'est possible.

En effet, les tableaux de service ne sont disponibles que 3 jours à l'avance dans certains dépôts.

Dès lors, une vision des horaires sur une période d'une semaine serait plus qu'appréciable. En outre, lors des périodes hors-série, il serait souhaitable que les prestations en début de période ne commencent pas avant 6h00 et que les prestations de fin de période ne se terminent pas après 23h00. Enfin nous refusons les dérogations des 14 heures entre une prestation et une formation permanente et/ou professionnelle et demandons la suppression de la note Philips 411/541.1

3° Reconnaissance du travail

Nous souhaitons des entrevues annuelles obligatoires avec le chef de dépôt et/ou l'instructeur et le dirigeant de la CTC afin de discuter des attentes de chacun et d'échanger sur les cas vécus, tant positifs que

négatifs. Le but étant de dialoguer et d'entretenir une communication qui n'est plus seulement basée sur la réprimande.

4° Incapacité médicale

Nous apprenons que 60% des conducteurs ne terminent pas leur carrière à la conduite et, il est évident que la majoration de l'âge du départ à la retraite ne fera qu'augmenter ce chiffre. Par ailleurs, le mode de vie irrégulier lié à la profession ainsi que de nombreuses maladies peuvent entraîner des incapacités médicales (diabète, maladie cardiaque, etc.). Par conséquent, les conducteurs devraient être assurés contre une perte des primes en cas d'inaptitude médicale.

En outre, il est inacceptable qu'un conducteur qui s'est investi dans sa fonction toute sa carrière soit remercié pour inaptitude médicale. Nous souhaiterions donc qu'il puisse poursuivre sa fin de carrière à un poste adapté dans son dépôt ou CTC.

Le futur avis HR qui traite des restrictions de salaire suite à l'incapacité professionnelle doit être supprimé.

5° Mutations

Beaucoup de conducteurs se sentent trahis par HR-Rail concernant les mutations.

Avant d'organiser des embauches pour certains dépôts, il serait souhaitable de réaliser préalablement les demandes de mutation. Cette constatation met en évidence le manque de coordination entre les différents services HR.

Nous demandons la publication et l'affichage des mutations en cours pour chaque dépôt et la concrétisation de ces dernières dans un délai de 6 mois.

6° Cadres

Les cadres doivent être adaptés à la situation des roulements avec une vision à long terme. En effet, une CTC qui envisage les formations et des formations permanentes à court terme ne peut évoluer de manière optimale. Nous souhaitons en outre sortir des cadres, les personnes détachées qui bloquent les places dans certains dépôts.

7° Instruction

Le poste d'instructeur ne doit être accessible qu'après 5 ans de conduite effectifs.

Les instructeurs des dépôts et de l'administration centrale ne peuvent bénéficier du

régime préférentiel du personnel roulant qu'à condition de justifier au minimum 30 prestations complètes de conduite par an.
Par ailleurs, nous souhaitons plus de régularité en ce qui concerne la présence d'instructeurs dans les dépôts. Dans beaucoup de ces derniers, les instructeurs ne sont en effet disponibles que durant quelques heures en journée et jamais le weekend.

8° Fin de carrière

Nous exigeons le maintien des conditions de départ à la pension à 55 ans et l'aménagement des fins de carrière dès 50 ans pour le personnel roulant qui le souhaite (mise en place de séries comportant des services plus légers ou autres aménagements tels que par exemple, les fonctions de soutien aux instructeurs : administratif , simulateur).

Par ailleurs, nous déplorons qu'actuellement, le nombre de jours de congé supplémentaire ne soit calculé que jusqu'à 55 ans. Nous souhaitons dès lors 2 jours de congé supplémentaire par tranche de 5 ans à partir de 55 ans.

9° Préavis

Une durée de préavis de 1 an a été mise en place pour freiner les départs or, cette mesure n'a eu aucun effet sur la situation. Nous souhaitons donc ramener le préavis à une période acceptable et négociable pour toutes les parties en fonction de l'ancienneté ainsi que de la fonction que l'agent aurait dans la nouvelle entreprise.

En outre, les conducteurs qui signent une clause de non-concurrence stipulant qu'ils acceptent de ne pas travailler comme conducteur pour un autre opérateur ferroviaire dans un délai de 4 ans après leur départ doivent être exemptés du remboursement de l'indemnité de formation (Suivi par le SPF Mobilité).

3° Sécurité

1° HLT

Le HLT doit être simplifié, davantage compréhensible et ne pas être sujet à interprétation.

De plus, ce dernier étant la base de toute notre réglementation, ses modifications ne devraient avoir lieu qu'une fois par an. Notons que certaines modifications n'apparaissent que dans l'IDA et que la version papier n'est adaptée que 2 fois par an. Nous nous interrogeons ainsi sur la qualité de la matière à étudier pour une recertification triennale ! Nous souhaitons donc la réimpression complète une fois par an. (V SNCF)

2° Prestations

Les prestations doivent être réalistes et tenir compte des temps nécessaires pour changer de front, réaliser des essais de fonctionnement, des accouplements et des découplements.

Dans ces cas, un minimum de vingt minutes permettrait aux agents de les réaliser avec professionnalisme.

Comme déjà rappelé dans le passé, la monotonie est dangereuse pour la concentration. Nous souhaiterions donc plus de diversité dans les services (pas uniquement des trains S toute une journée et différentes destinations sur une semaine).

Nous souhaitons que toute prestation commencée avant 4h30 n'aie une amplitude supérieur à 7h45.

Nous souhaitons également que toute prestation commencée après 17h00 n'aie une amplitude supérieur à 7h45.

Veiller au respect d'un minimum $\frac{1}{2}$ de repos (pas pendant un HLP) pour toute prestation.

3° Formation permanente

Les formations permanentes sont mal pensées. Elles devraient avoir pour but de revoir les acquis et d'analyser les incidents et puis seulement d'aborder les nouveautés (1 fois par an)

De plus, des FP (dépannage matériel) organisées sur le terrain et non en classe doivent être davantage envisagées. Des cours de langues (FR, NL, DE) plus efficaces doivent être dispensés. L'accès aux simulateurs (simpack) devrait également être possible en dehors des formations permanentes (pendant des heures de réserve sur base volontaire).

4° Recertification (triennale)

La méthode de certification utilisée à l'heure actuelle est trop approximative. Le fond, la

forme et le niveau des questions ainsi que les critères de cotation varient sensiblement d'un examinateur à l'autre et d'un dépôt à l'autre.

Par ailleurs, le fait d'interroger les agents tous les 3 ans est un non-sens. Il serait préférable d'évaluer ces derniers plus régulièrement au cours d'accompagnements annuels et éventuellement sur base de questionnaires à compléter via les tablettes.