



Mensuel du
**SYNDICAT INDEPENDANT POUR
CHEMINOTS - SIC**

ORGANISATION AGREEE
Siège social: Rue des Colonies, 18/24
1000 Bruxelles

www.ovs-sic.be
✉ : info@ovs-sic.be

☎ : 0478 75 05 16 - Luc MICHEL
☎ : 0478 75 04 97 - Pascal DUMONT



SECTEUR CHEMINOTS DE
L'UNION NATIONALE DES
SERVICES PUBLICS - UNSP



MEMBRE DE LA CONFEDERATION EUROPEENNE
DES SYNDICATS INDEPENDANTS - CESI



ASSEMBLEE GENERALE - ELECTION BUREAU NATIONAL

Lors de sa séance du 16 février 2018, les membres de l'assemblée générale ont renouvelé les mandats du bureau national.
Ont été élus pour un mandat de 6 ans :

Luc MICHEL



PRÉSIDENT

Gino WIRKEN



VICE – PRÉSIDENT

Joachim PERMENTIER



SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Pascal DUMONT



SECRÉTAIRE NATIONAL

OBJECTIFS DU BUREAU NATIONAL

Malgré la décision du gouvernement de nous retirer tous les moyens financiers, humains et matériels qui nous permettaient d'accomplir notre activité syndicale ainsi que la rétention récurrente d'informations essentielles des différentes directions des Chemins de fer belges, les membres du bureau national poursuivront la même ligne syndicale qui est adoptée depuis 1983. Notre indépendance et notre détermination pour la défense des cheminots resteront notre leitmotiv. Nous continuerons à dénoncer et à combattre toutes les décisions - dont certaines sont prises « en toute discrétion » - qui visent à restreindre les droits statutaires des cheminots.

En effet, depuis plusieurs années, les conditions de travail du personnel se dégradent sous couvert d'économies.

Citons par exemple, la suppression régulière de postes et de prestations, la concentration de sièges de travail

(services HR - CMR - services techniques - cabines de signalisation - guichets, etc.), l'externalisation de nombreux services, l'embauche grandissante de contractuels, la mise en place de postes à profil qui permet de contourner les ordres de mutation et le classement des lauréats des épreuves internes, les modifications des règlements RGPS et du statut du personnel (voir édition de janvier), le manque d'effectifs, etc.

D'autre part, notre organisation a été écartée de tous les débats et des décisions visant à organiser les futures élections sociales malgré le jugement de la Cour Constitutionnelle qui nous a rétablis dans nos droits.

Nous n'oublions pas l'avant-projet de loi sur la réforme de nos pensions qui, s'il reste en l'état, serait considéré comme une attaque sans précédent sur le statut des cheminots.

Partant de ce constat négatif, le SIC prendra ses responsabilités et mettra en place toutes les actions utiles pour faire barrage aux intentions belliqueuses des décideurs ferroviaires et politiques.

PLANS PLURIANNUELS D'INVESTISSEMENT D'INFRABEL ET DE LA SNCB

Ce 2 février 2018, le Conseil des ministres a approuvé les plans pluriannuels d'investissement 2018-2020 et les plans stratégiques pluriannuels d'investissement 2018-2031 de la SNCB et d'Infrabel. Par le biais de ces plans pluriannuels, le gouvernement investit 5,3 milliards d'euros dans les chemins de fer belges. "Ce gouvernement investit dans le rail. Et ces plans d'investissement accordent eux aussi une place centrale au client : de nouvelles rames, une infrastructure de gare plus moderne et plus confortable sans faire de folies, des investissements en matière de sécurité, une qualité garantie pour notre vaste réseau ferroviaire et même, grâce au milliard vertueux supplémentaire, une extension de ce réseau et la finalisation du RER autour de Bruxelles", se réjouit le Ministre Bellot.



Le plan pluriannuel d'investissement 2018-2020 de la SNCB (1,7 milliards) est marqué par la volonté d'assurer le déploiement du système européen de contrôle des trains (ETCS) en assurant le remplacement du matériel roulant non adaptable au nouveau système de signalisation. La mise en œuvre des nouvelles voitures M7 vise aussi à fournir une réponse à la croissance du nombre de voyageurs, aux problèmes de capacité du réseau, à la demande d'un confort moderne de la part des voyageurs, au remplacement de matériel arrivé en bout de vie et à la nécessité de réduire le taux d'immobilisation du matériel. De plus, la SNCB acquerra des locomotives quadri-courant pour pouvoir continuer à assurer les dessertes transfrontalières. Elle assurera aussi les nécessaires modernisations et grandes révisions du matériel arrivé à mi-vie. Le programme d'investissement de la SNCB vise également à améliorer la sécurité et l'accueil des

voyageurs, notamment des personnes à mobilité réduite au travers du rehaussement de quais en coordination avec les travaux d'Infrabel et la pose d'engins facilitant l'accès aux quais. Une augmentation des parkings pour voitures et vélos est également prévue.

Le plan pluriannuel d'investissement d'Infrabel (2,5 milliards) s'articule autour de 3 axes :

- l'axe Safety, caractérisé par l'importance des dépenses d'équipement du réseau en ETCS auxquelles il faut ajouter les programmes de concentration des cabines (objectif 31 cabines) et le New Traffic Management (objectif 10 cabines), indispensables à la finalisation du master plan ETCS. La diminution de ces investissements est annonciatrice de la fin de ces chantiers ;
- l'axe Punctuality & Safety, pour lequel les investissements en maintien de capacité repassent au-dessus de la barre des 500 millions d'euros à partir de 2020 ;
- l'axe Capacity, pour lequel les investissements continuent à régresser. Mais, le PSPI est appelé à prendre le relais pour ce qui concerne les extensions de capacité. Dans le PPI, les investissements en question concernent exclusivement des chantiers déjà lancés (RER, By-pass Mechelen, L50A, gare de Gand St Pierre, Port de Zeebruges...) et des programmes continus.

Dans leurs PPI, les deux sociétés ont chacune respecté la clé régionale d'investissement de 60 % en Flandre et 40 % en Wallonie, conformément à leur contrat de gestion.



CONTROLE MEDICAUX CIBLES

A partir du 1^{er} mars, les contrôles en cas de maladie ou d'accident de vie privée deviendront plus ciblés et rendus progressivement moins systématiques. Si vous êtes malade ou si vous avez été victime d'un accident de vie privée, il est possible que vous ne deviez plus vous présenter au health centre (nouvelle dénomination du CRMA).

Quelles étapes suivre si vous êtes malade (ou blessé) ? appelez votre chef avant le début de votre prestation afin de l'informer.

1. Appelez votre GAPA (SNCB : gestionnaire administratif des présences et absences) ou votre BLP (Infrabel : bureau local du personnel) dès que possible afin qu'il encode.
2. Complétez la partie « Identification » du formulaire A111 - Certificat d'incapacité de travail. Faites remplir l'autre partie par votre médecin.
3. Après votre consultation chez le médecin, informez-en votre chef.

Appelez votre GAPA/BLP pour lui donner les informations suivantes : durée de votre absence, autorisation de sortie ou pas, lieu où vous séjournez durant votre incapacité de travail, ainsi que vos coordonnées.

Vous pouvez quitter votre domicile :

Votre GAPA/BLP vous informera s'il n'est pas nécessaire que vous vous présentiez au health centre (nouvelle dénomination du CRMA). Toutefois, si votre GAPA confirme que vous devez vous rendre au health centre pour un contrôle



médical, vous devrez vous y présenter le jour même avant 12 heures, muni de votre formulaire A111 (ou, si c'est impossible, le matin du jour ouvrable suivant).

Important : si votre GAPA/BLP n'est pas joignable, vous êtes obligé de vous présenter au health centre.

Vous ne pouvez pas quitter votre domicile :

Envoyez le formulaire A111 aussi vite que possible au health centre afin qu'il lui parvienne dans les 48 heures après avoir consulté votre médecin. Vous pouvez éventuellement l'envoyer par mail. Dans ce cas, l'exemplaire original doit parvenir dans les 7 jours au health centre. Il est possible que vous soyez contrôlé à votre domicile durant votre période d'absence pour maladie.

EXTERNALISATION DES ACTIVITES D'INFRABEL

Interrogé en Commission Infrastructure de la Chambre en ce qui concerne l'externalisation des travaux réalisés par des entreprises privées pour le compte d'Infrabel, le ministre Bellot indique qu'il importe tout d'abord de préciser que les activités de maintenance stratégique ne sont pas sous-traitées. Pour les autres activités sous-traitées, les mesures de sécurité sont d'application, comme pour l'ensemble des activités directement réalisées par Infrabel, ni plus ni moins.

L'externalisation des travaux d'entretien aux voies comprend premièrement les tâches qui n'entrent pas dans le core business des équipes de maintenance, par exemple l'entretien de la végétation dans les talus, ou la mise en place de la signalisation routière pour les déviations

lors de travaux aux passages à niveau.

Deuxièmement, certaines tâches de haute technicité nécessitant du personnel très spécialisé et un équipement sophistiqué, comme par exemple les campagnes de contrôle des rails par ultrasons et courant de Foucault, effectuées par un train spécialisé venant de l'étranger, seront externalisées.

Troisièmement, des prestations d'appui seront externalisées, comme par exemple des prestations logistiques de grues rail-route.

Celles-ci sont destinées à appuyer les équipes voies pour assurer la manutention lourde.

Quatrièmement, externalisation des opérations d'entretien ciblées principalement en voies accessoires, essentiellement pour faire face à des pics dans la charge de travail.

Pour le reste, l'ensemble des contrôles et visites d'entretien est effectué exclusivement par le personnel d'Infrabel, de même que l'essentiel de l'entretien. Par ailleurs, seul le personnel d'Infrabel est habilité à effectuer des fonctions de sécurité de conducteurs de trains techniques, factionnaires, agents d'escorte de trains de travaux, agents d'accompagnement des grues rail-route et agents responsables de l'exécution des travaux.

En ce qui concerne les montants des activités de maintenance ferroviaire commandées par Infrabel à l'extérieur, ils s'élèvent à 93 609 000 EUR sur cinq ans.

Questionné sur le manque d'effectif du personnel de maintenance et notamment du manque de factionnaires lors de travaux, le ministre est resté silencieux!

TEMPS PARTIEL - NOUVELLES REGLES

QUESTIONS/REponses GROUPE DE TRAVAIL HR RAIL

La possibilité de demander un 4/5 dans le cadre du régime fin de carrière pour les rangs 4,5 et 6 et pour les rangs 7,8 et 9 est passée de 55 ans à 60 ans. Pourquoi ?

Rien n'a été modifié, au contraire nous donnons un droit supplémentaire à partir de 60 ans pour tous les agents. Il est possible de demander une interruption de carrière partielle en 4/5 dans le régime fin de carrière. Mais, il s'agit d'un **droit** pour les agents de rangs 4, 5 et 6 en équipe successive, les agents de rangs 7,8 et 9, le personnel roulant et les agents à partir de 60 ans.

L'allocation complémentaire pour les rangs 7, 8 et 9 dans le régime volontaire de temps partiel est supprimée. Pourquoi ?

Le nouveau régime volontaire de temps partiel sera examiné sous un autre angle que celui de l'avis 32 PS de 1996. Le temps partiel ne sera plus encouragé.

Les garanties lors de la réintégration en service après la période d'interruption de carrière + la conservation des droits à l'avancement sont effacées du Statut. Il est souhaité qu'à l'avenir, cela soit repris dans la concertation via une présentation claire de ce qui a été précisément supprimé.

La partie "dispositions statutaires" de l'avis indique clairement quels articles ont été supprimés et adaptés. A l'avenir, il sera ajouté «as is» et «to be»

Il semblerait que l'année dernière l'indemnité d'interruption ONEM a été diminuée pour certains agents. Cette année également, les personnes concernées ont reçu un montant diminué. Quand l'ONEM prévoit-il d'octroyer à nouveau les montants prévus pour l'indemnité d'interruption ?

Il s'agit d'une adaptation des indemnités d'interruption payées par l'ONEM suite à une décision de l'ONEM même. Cela a été communiqué par la circulaire 6 H-HR de 2017.

Un congé mi-temps sur base volontaire pour raisons familiales et sociales n'est plus possible. Pourquoi le propre système de l'entreprise a-t-il été supprimé y compris la valorisation favorable de cette période pour la pension ?

Actuellement, il y a d'autres possibilités de prendre congé pour raisons familiales et sociales : interruption de carrière (régime spécifique comme soin pour un membre de la famille ou du ménage gravement malade, soin palliatif, congé parental,...). Ce n'était pas le cas en 1996 suite à l'instauration de l'avis 32PS.

Question :

Pourriez-vous apporter une explication rationnelle sur la différence évoquée ci-dessous?

Pour le personnel à horaire variable :

Prestation 7,36H/jour - 30,4H/semaine
congé ou JC -7,36H

Pour le personnel sédentaire :

Prestations 8h/jour - 30,4h/semaine - 10,5 CCP en + /an
- CN ou JC -8H

Si on considère pour le personnel sédentaire l'octroi des 10,5 ccp/an, il revient à dire que le personnel est utilisé en moyenne 7,36H/J et 30,4H/semaine.

Or si on prend en compte la réduction d'heure pour l'octroi des CN et JC pour la même réduction de temps de travail, il y a un déficit de 19,52 h/an pour les agents en 4/5 horaire variable.

4/5 fixe

20CN X 8H = 160H

10.5 JC X 8H = 84H

4/5 variable

20CN X 7.36h = 147.2h

10,5JC X 7.36h = 77.28 H

Les jours de congé et de crédit sont à considérer en **nombre de jours**. On ne parle pas pour ces absences de quotas en heures, à l'exception des temps partiels à prestations spécifiques (5x6h04'48", 4x6h42+1x3h36), qui présentent en fait déjà avec l'ancien système des anomalies.

Si on reprend l'exemple ci-dessus, il est vrai que le quota en heure en 4/5 fixe est > au quota en horaire variable, mais lorsque l'agent va planifier 1 jour, ce quota sera diminué d'un côté avec 8h, de l'autre avec 7h36, de sorte que le **nombre de jours** soit le même.

Question :

Depuis le 1er janvier certains agents en 4/5, doivent prester 7H36.

Condition de récupération.

Avant 1er janvier un JC de 2017 était comptabilisé 8H, aujourd'hui, le même jour représente 7H36, ces jours devraient octroyer 24 minutes à récupérer !

De même pour les CN, CH et RH, générés pour des prestations de 2017.

Exemple :

L'agent termine l'année 2017 avec 4 JC et 6 CH à récupérer de 2017.

Total 10 jours prestés à 2017 à 8H égale à 4800 minutes (80H) à récupérer

Aujourd'hui, il doit faire des prestations de 7H36 égale 4560 minutes (76H).

7H36x10 jours= 4560 minutes (76 H)

4800' en 2017 – 4560' en 2018 = différence de

240' (4H) qui serait due à l'agent.

Ici aussi il est à considérer un **nombre de jours**. Un agent qui a reporté 5 jours pourra prendre 5 jours. En ce qui concerne les heures supplémentaires, aucune perte ne sera constatée : le total des heures supplémentaires sera conservé.